

Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2011 год



Общая информация о Компании	Об Отчете	Стратегия и управление	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Люди «Северстали»	Безопасность труда и охрана окружающей среды	Социальные инвестиции и проектирование	Приложения
-----------------------------	-----------	------------------------	--	-------------------	--	--	------------

В настоящих материалах могут содержаться прогнозы и иные перспективные оценки, касающиеся будущих событий или будущих финансовых результатов ОАО «Северсталь» (далее — «Северсталь»). На то, что какое-либо заявление относится к будущим периодам, указывает употребление терминов «предположительно», «оценочно», «будет», «возможно», «вероятно» или иных аналогичных формулировок. «Северсталь» обращает Ваше внимание на то, что такие формулировки имеют исключительно характер прогнозов, и реальные события и обстоятельства могут в существенной степени не соответствовать им. У «Северстали» нет намерения корректировать эти формулировки, для того чтобы отразить события и обстоятельства, возникшие после даты настоящей публикации, либо возникновение непредвиденных событий. Факторы, которые могут вызвать существенное отклонение фактических результатов по сравнению с результатами, содержащимися в прогнозах или перспективных оценках «Северстали», включают, помимо прочего: общее экономическое положение на рынках, представляющих собой область интересов «Северстали», условия конкуренции на таких рынках и риски, связанные с ведением на них деятельности, изменение рынка в сталелитейной и горнорудной промышленности, а также многие другие риски, оказывающие влияние на «Северсталь» и ведение ее деятельности.

Общая информация о Компании	Об Отчете	Стратегия и управление	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Люди «Северстали»	Безопасность труда и охрана окружающей среды	Социальные инвестиции и проектирование	Приложения
-----------------------------	-----------	------------------------	--	-------------------	--	--	------------

«Достичь большего вместе» — это призыв, объединяющий сотрудников «Северстали» во всем мире, и суть философии бренда Компании, определяющая ее основные ценности. За лозунгом «Достичь большего вместе» стоят ключевые составляющие нашего бренда: люди, единство и стремление к совершенству.

Общая информация о Компании	Об Отчете	Стратегия и управление	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Люди «Северстали»	Безопасность труда и охрана окружающей среды	Социальные инвестиции и проектирование	Приложения
-----------------------------	-----------	------------------------	--	-------------------	--	--	------------

Содержание

О компании: общие сведения. Итоги года. Стратегические ориентиры

«Северсталь» — одна из крупнейших в мире вертикально интегрированных сталелитейных и горнодобывающих компаний. В «Северстали» работают около 70 тыс. человек. «Северсталь» является поставщиком крупнейших российских и мировых компаний таких отраслей, как топливно-энергетический комплекс, автомобилестроение, машиностроение, строительство. Компания активно развивает производство продуктов с высокой добавленной стоимостью и уникальных нишевых продуктов. Акции Компании котируются на российской торговой площадке ММВБ-РТС, глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже. Ключевые конкурентные преимущества Компании — полная вертикальная интеграция и эффективное управление издержками. Вертикальная интеграция укрепляет устойчивость Компании к колебаниям рыночной конъюнктуры и позволяет оперативно реагировать на новые возможности. Вертикально интегрированная структура позволила Компании успешно пережить мировой экономический спад и приспособиться к падению спроса на продукцию и росту производственных издержек, а также использовать возможности возобновления роста и улучшить в 2011 году свои финансовые результаты.

8	Обращение Председателя Совета директоров
9	Обращение Генерального директора
10	Общие сведения О Компании
11	Основные направления деятельности и структура Компании
16	Основные производственные и финансовые результаты деятельности Компании в 2011 году и планы на 2012 год

Об отчете

Данный Отчет освещает работу Компании, направленную на решение задач в сфере социальной ответственности и устойчивого развития в 2011 году. Отчет составлен с использованием Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) и охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные международным стандартом ISO 26000:2010 («Руководство по социальной ответственности»). Отчет адресован всем заинтересованным сторонам Компании.

22	Охват и структура содержания Отчета
22	Характеристики информации
22	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
24	Развитие отчетности в области социальной ответственности и устойчивого развития, 2010–2012 гг.

Стратегия и управление

Признание принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития отражено в миссии «Северстали», которая ориентирует Компанию на лидерство в создании экономических и социальных ценностей для заинтересованных сторон, учет их интересов в деятельности, направленной на устойчивый рост и повышение глобальной конкурентоспособности Компании. Стратегическая цель «Северстали» — войти к 2015 году в пятерку мировых лидеров отрасли по показателю EBITDA¹, сохранив при этом высокую рентабельность и окупаемость инвестиций.

Логика и ориентиры устойчивого развития интегрированы в стратегию Компании. «Северсталь» выстраивает свою стратегию в контексте тенденций развития рынков, с учетом комплекса социально-экономических и экологических факторов, которые определяют способность Компании создавать стоимость на долгосрочную перспективу, вносить вклад в устойчивое развитие экономических, социальных и экологических систем, в рамках которых она работает.

28	Приоритеты устойчивого развития
31	Политика корпоративной социальной ответственности
33	Управление
34	Корпоративное управление
35	Управление рисками
36	Управление новыми возможностями: внедрение инноваций
37	«Бизнес-система» «Северстали»

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами² — ключевой элемент реализации принципов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Приоритетное внимание Компания уделяет заинтересованным сторонам, интересы которых наиболее ощутимо связаны с деятельностью Компании и которые, в свою очередь, могут оказать наиболее значительное влияние на способность Компании реализовать свои стратегические цели.

Компания ведет диалог и строит взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств. В своем взаимодействии с заинтересованными сторонами Компания стремится найти оптимальный баланс общекорпоративных приоритетов и приоритетов конкретных регионов, интересов широкого круга социальных групп.

42	Принципы и области взаимодействия
43	Практика диалога и сотрудничества в 2011 году
44	Система корпоративных коммуникаций
49	Участие в международных отраслевых инициативах

¹ EBITDA — представляет собой сумму прибыли / (убытка) от операционной деятельности и расходов на амортизацию производственных активов, скорректированную на величину прибыли / (убытков) от реализации основных средств и нематериальных активов.

² Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Компании являются организации или частные лица, интересы которых каким-либо образом связаны с решениями или деятельностью организации и которые могут тем или иным образом оказывать влияние на развитие Компании.

Общая информация о Компании	Об Отчете	Стратегия и управление	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Люди «Северстали»	Безопасность труда и охрана окружающей среды	Социальные инвестиции и проектирование	Приложения
-----------------------------	-----------	------------------------	--	-------------------	--	--	------------

Люди «Северстали»

Реализация стратегии «Северстали», нацеленная на лидерство в отрасли, опирается на высокую мотивацию и профессионализм ее сотрудников. В «Северстали» сложилась система взаимодействия с персоналом, направленная как на повышение эффективности деятельности Компании, ее международной конкурентоспособности, так и на личное развитие сотрудников, расширение возможностей их профессионального роста и социальную защиту. Проект «Люди «Северстали»», который реализуется на всех предприятиях Компании, — стержневой проект «Бизнес-системы» Компании. Проект нацелен на формирование команды единомышленников, разделяющих ценности и стратегические цели Компании, профессионально подготовленной и социально ответственной.

53	Стратегия и управление
54	Кадровое обеспечение Компании
56	Мотивация и оплата труда
58	Привлечение и адаптация новых сотрудников
60	Управление результативностью, развитием и преемственностью
61	Система обучения и развития

Безопасность труда и охрана окружающей среды

Повышение уровня безопасности труда и охраны окружающей среды «Северсталь» считает приоритетной составляющей своей социальной ответственности и одним из ключевых факторов долгосрочной конкурентоспособности и эффективности текущей деятельности. Компания внедряет современные технологии и управленческие решения, направленные на повышение уровня охраны труда и экологической безопасности, рациональное использование энергии и природных ресурсов по всей производственной цепочке — от добычи угля и руды до выпуска металлопродукции.

67	Безопасность труда
67	Проект «Безопасность труда»: цели и результаты
70	Обучение по безопасности труда
71	Охрана окружающей среды
71	Политика в области охраны окружающей среды
72	Основные экологические показатели
73	Программы и результаты
75	Ключевые программы в сфере охраны окружающей среды в 2011 году
79	Комплексная программа энергосбережения

Социальные инвестиции и социальное проектирование

Внешняя социальная политика «Северстали» определяется обще-корпоративным девизом «Добиться большего вместе». Социальные программы Компании направлены на стимулирование социально-экономического и культурного развития регионов присутствия, содействие решению острых социальных проблем. Средства, которые направляются на такие программы, «Северсталь» рассматривает как стратегические инвестиции, вложения в формирование внешней социальной среды, благоприятной для устойчивого развития Компании. В реализации социальных программ «Северсталь» взаимодействует с местными органами власти, экспертным и бизнес-сообществами, общественностью. Принципы социальной деятельности Компании отражают обще-корпоративные ценности и платформу «Бизнес-системы» «Северстали».

84	Внешние социальные программы «Северстали»: корпоративная политика
87	Программы и результаты
88	Социальное проектирование
89	Благотворительная деятельность

ПРИЛОЖЕНИЯ

92	1. Индекс стандартных элементов отчетности
100	2. Приложение к главе «Люди «Северстали»
102	3. Приложение к главе «Промышленная безопасность и охрана окружающей среды»
106	4. Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности
108	5. Форма обратной связи

О компании: общие сведения. Итоги года. Стратегические ориентиры

- 8 Обращение Председателя Совета директоров
- 9 Обращение Генерального директора
- 10 Общие сведения О Компании
- 11 Основные направления деятельности и структура Компании
- 16 Основные производственные и финансовые результаты деятельности Компании в 2011 году и планы на 2012 год





1 Общая информация о Компании (продолжение)

Обращение председателя совета директоров



в 2011 году «Северсталь» добилась значительного прогресса. Результаты года превысили наши планы. Позитивная динамика развития стала результатом целенаправленных усилий менеджмента и всего коллектива Компании по реализации ее стратегии, за что я им искренне благодарен. Сфокусированность Компании на профильных направлениях деятельности, интеграции сталелитейных заводов с горнодобывающими предприятиями позволила Компании эффективно использовать рыночную конъюнктуру.

2011 год был отмечен серьезной трансформацией хозяйственной деятельности. Было объявлено о продаже заводов Уорре, Уилинг и Сперроуз Пойнт, с тем чтобы сосредоточить деятельность в Северной Америке на заводах «Дирборн» и «Колумбус», которые входят в число самых современных и эффективных производств США. Был выделен в отдельную компанию золото-добывающий сегмент Nordgold, что позволило «Северстали» сосредоточиться на профильных направлениях деятельности. Была также реализована инвестиционная программа, направленная на дальнейшее наращивание присутствия Компании в сегментах с высокой динамикой роста, улучшение ассортимента продукции Компании и реализацию ряда крупных проектов. Общая сумма капиталовложений составила более 1.7 млрд долларов США.

Бизнес-модель «Северстали» позволяет ей отвечать на вызовы глобальной экономики. Обеспеченность Компании собственным сырьем, низкая себестоимость производства и сбалансированный ассортимент продукции дают нам мощные конкурентные преимущества. «Северсталь» последовательно работает над созданием прочной платформы устойчивого развития на долгосрочную перспективу, развивая свои рыночные преимущества.

При этом Компания внимательно учитывает долговременные тенденции социально-экономического развития, экологические и гуманитарные аспекты своей деятельности. В 2011 году Компания предприняла новые инициативы, направленные на повышение уровня охраны труда и экологической безопасности, развитие персонала, улучшение социальной обстановки в регионах присутствия.

«Северсталь» привержена высоким стандартам корпоративного управления. Особое внимание Совет директоров «Северстали» уделяет обеспечению прав акционеров и инвесторов, взаимодействию с инвестиционным сообществом. В 2011 году для инвесторов и аналитиков был проведен День инвестора в Лондоне, где была представлена стратегия Компании, направленная на вхождение «Северстали» в пятерку ведущих компаний отрасли по показателю EBITDA. Были представлены также инициативы по внедрению «Бизнес-системы» «Северстали» – комплекса мероприятий, охватывающих всю Компанию и направленных на повышение операционной эффективности, которое, по предварительным оценкам, составит около 1 млрд долларов к 2015 году.

Совет директоров систематически контролирует также социально значимые аспекты деятельности Компании. Вопросы безопасности и здоровья сотрудников Компании, охраны окружающей среды постоянно находятся в поле зрения Совета директоров.

В 2011 году Компания продолжала демонстрировать свою приверженность принципам корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, высоким стандартам деятельности в области охраны здоровья, труда и окружающей среды. В настоящий момент ключевые предприятия «Северстали» имеют сертификаты соответствия систем экологического менеджмента стандарту ISO 14001 — международному стандарту, который определяет процессы выявления экологического воздействия, контроля и совершенствования деятельности в сфере охраны окружающей среды. «Северсталь Российская Сталь» получила награду Российского союза промышленников и предпринимателей в номинации «Экологически ответственный бизнес». Признание общественности и делового сообщества получил ряд проектов Компании в области отношений с персоналом и местными сообществами.

Отчет, предлагаемый Вашему вниманию, освещает основные направления и результаты деятельности «Северстали» в сфере корпоративной социальной ответственности. Совет директоров и в дальнейшем будет стремиться задавать стратегические ориентиры программам «Северстали» в этой сфере, поддерживать вовлечение в эти инициативы всех ее сотрудников.

Кристофер Кларк

1 Общая информация о Компании (продолжение)

Обращение генерального директора

2011 год был для «Северстали» успешным: благодаря хорошей рыночной конъюнктуре и оптимизации портфеля активов нам удалось превзойти показатели бизнес-плана и продемонстрировать высокие результаты по показателям EBITDA в абсолютном выражении, рентабельности по EBITDA и доходности капиталовложений. Мы ввели в эксплуатацию новые металлургические мощности в России и США и увеличили выпуск продукции существующих горнодобывающих предприятий, достигнув рекордных объемов производства. Таким образом, был сделан важный шаг к нашей стратегической цели — войти к 2015 году в пятерку мировых лидеров отрасли по показателю EBITDA.

Компания последовательно реализует свою стратегию, целенаправленно работая над повышением финансовой устойчивости Компании, укреплением позиций на новых рынках с большим потенциалом роста. Сбалансированный набор активов в сырье и металлургии обеспечивает нашей бизнес-модели устойчивость и высокую доходность. Компания добивается высокого уровня удовлетворенности потребителей, расширяя ассортимент и повышая качество продукции. Важным инвестиционным приоритетом «Северстали» является внедрение новых технологий. В 2012 году мы планируем сохранить хорошие темпы роста, продолжая повышать нашу операционную эффективность. Наши инвестиционные приоритеты на 2012 год включают как дальнейшую модернизацию и совершенствование существующих производственных мощностей и реализацию новых проектов, так и повышение стандартов в области охраны здоровья, труда и окружающей среды.

Наше представление о лидерстве включает не только финансовые и производственные ориентиры. Мы считаем, что долгосрочная конкурентоспособность во многом определяется также социальной и экологической эффективностью Компании, ее умением выстраивать отношения доверия и долгосрочного конструктивного сотрудничества с деловыми партнерами и своими сотрудниками, государством, местными сообществами в регионах, где работают ее предприятия. «Северсталь» последовательно интегрирует принцип социальной ответственности в свою стратегию и повседневную деятельность.

Успех Компании определяется в первую очередь людьми — их профессионализмом, чутьем к новому, способностью выстраивать отношения сотрудничества. «Северсталь» вкладывает большие усилия и средства в обучение своих сотрудников на всех уровнях, создание условий для выявления и развития их потенциала. Приоритетной для Компании остается задача повышения промышленной безопасности. Мы продолжаем улучшать условия труда и повышать стандарты техники безопасности. В 2011 году на меры по совершенствованию системы охраны труда и техники безопасности на наших предприятиях было направлено в общей сложности около 100 млн долларов США. Результатом реализованных проектов в этой области стало снижение коэффициента частоты травм с утратой трудоспособности в целом на 12.5% по сравнению с 2010 годом.

В числе наших приоритетов — вопросы охраны окружающей среды. На проекты, направленные на снижение производственной нагрузки на окружающую среду, Компания направила в 2011 году свыше 74 млн долларов США. Основные направления этой работы — снижение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты, сокращение атмосферных выбросов, обращение с отходами, рекультивация нарушенных земель и повышение энергоэффективности. Среди результатов этой работы — завершение на Череповецком металлургическом комбинате проектов, которые позволяют сократить годовые выбросы пыли ферросплавов на 14.5 тонны и выбросы нафталина на 8.6 тонны. На комбинате начат новый масштабный проект, направленный на дальнейшее сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу к 2014 году.



В 2011 году мы продолжали внедрение «Бизнес-системы» «Северстали». Эта общекорпоративная программа вовлечения сотрудников в процесс оптимизации нашей деятельности была запущена в 2010 году и уже дала весомые результаты — значительные улучшения в области экономии издержек производства и общего повышения эффективности операционной деятельности. Реализация «Бизнес-системы» в Компании в прошлом году принесла около 250 млн долларов США дополнительной EBITDA.

Ожидается, что эта программа позволит к 2015 году увеличить показатель EBITDA более чем на 1 млрд долларов США за счет улучшения показателей в таких областях, как эксплуатационная эффективность, работа с клиентами, информационные технологии, охрана здоровья, труда и окружающей среды, а также обучение персонала.

Являясь крупным работодателем и налогоплательщиком, «Северсталь» вносит вклад в развитие регионов своего присутствия. Компания также принимает участие в реализации программ социального развития регионов ее присутствия, инвестируя в социальную и культурную инфраструктуру, реализуя благотворительные проекты, направленные на охрану материнства и детства, поддержку образования, культуры и спорта, сохранению исторического и культурного наследия. Социальные и благотворительные инвестиции Компании в 2011 году составили 83 млн долларов.

Мы надеемся, что данный Отчет позволит читателю составить представление об основных направлениях и программах «Северстали» в сфере корпоративной социальной ответственности и послужит развитию конструктивного диалога Компании со всеми заинтересованными сторонами.

Алексей Мордашов

1 Общая информация о Компании (продолжение)

О компании

«Северсталь» — одна из крупнейших в мире вертикально интегрированных сталелитейных и горнодобывающих компаний. Активы Компании расположены в России и США, а также на Украине, в Латвии, Польше, Италии, Либерии. Помимо этого, Компания имеет инвестиции в Бразилии. «Северсталь» является поставщиком крупнейших российских и мировых компаний таких отраслей, как топливно-энергетический комплекс, автомобилестроение, машиностроение, строительство. Компания активно развивает производство продуктов с высокой добавленной стоимостью и уникальных нишевых продуктов. Штаб-квартира Компании находится в России, в Москве¹. Акции Компании котируются на российской торговой площадке ММВБ-РТС, глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже. В «Северстали» работают около 70 тыс. человек.

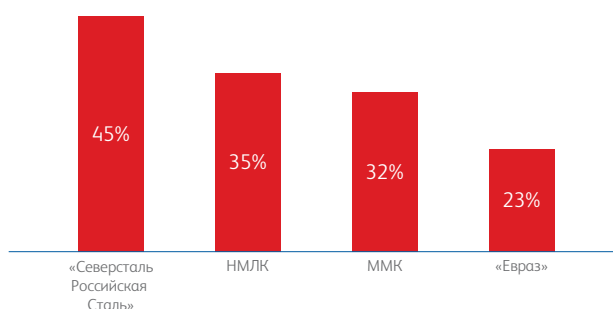
«Северсталь» — один из немногих производителей стали в мире, обеспеченных и железной рудой, и коксующимся углем. Компания полностью покрывает свои потребности в сырье для производства стали в России, а также продает сырье на рынках в России и за рубежом.

Стратегия Компании направлена на вхождение к 2015 году в пятерку мировых лидеров отрасли по показателю EBITDA. Компания намерена наращивать присутствие в России и на других активно развивающихся рынках и производство продукции с высокой добавленной стоимостью. Ключевые конкурентные преимущества Компании — полная вертикальная интеграция и эффективное управление издержками. Вертикальная интеграция укрепляет устойчивость Компании к колебаниям рыночной конъюнктуры и позволяет оперативно реагировать на новые возможности. Вертикально интегрированная структура позволила Компании успешно пережить мировой экономический спад и приспособиться к падению спроса на продукцию и росту производственных издержек, а также использовать возможности возобновления роста и улучшить в 2011 году финансовые результаты по всем трем дивизионам.

«Северсталь» в 2011 году

- 70,000 сотрудников в восьми странах
- \$15,812 млн — объем выручки
- 15.3 млн тонн — объем производства стали
- Седьмое место в мире по показателю EBITDA, третье по рентабельности (EBITDA margin), первое по окупаемости инвестиций (ROCE)
- Первое место среди российских сталелитейных компаний по показателям EBITDA и EBITDA margin
- Второе место среди российских сталелитейных компаний по совокупному производству стали и объему выручки
- \$1.7 млрд — объем капитальных затрат
- \$83 млн — средства, направленные на социальные инвестиции и благотворительные программы

«Северсталь» лидирует среди российских стацепроизводителей по доле продукции с высокой добавленной стоимостью (% , 2011 год)

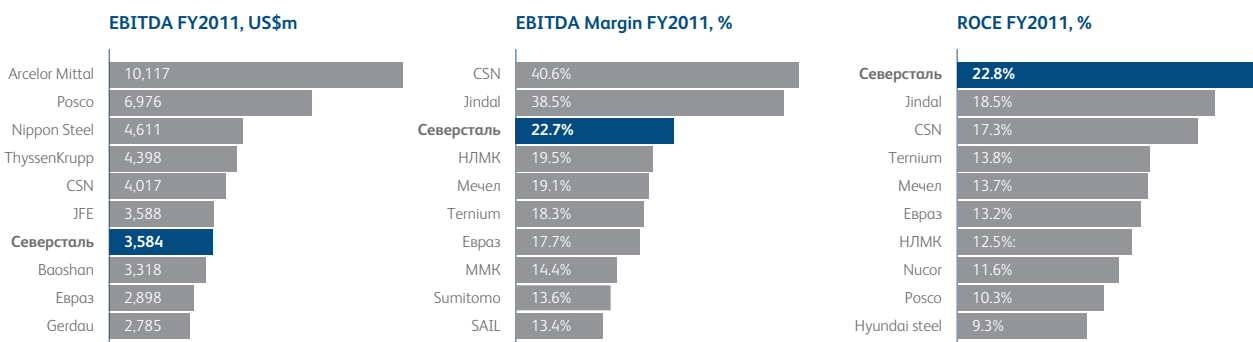


Источник: данные Компании



Компания «Северсталь» ведет свою историю с 1955 года, когда на Череповецком металлургическом комбинате была выпущена первая партия стального проката. Новый этап развития «Северстали» начался с приватизации предприятия в 1993 году. Компания продемонстрировала активный рост, превратившись сначала в ведущую национальную, а затем и в международную компанию.

«Северсталь» входит в число мировых лидеров по доходности и эффективности²



Источник: Bloomberg, данные Компании

¹ Головной офис ОАО «Северсталь» расположен по адресу: г. Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2.

² EBITDA (англ. — Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) — представляет собой сумму прибыли / (убытка) от операционной деятельности и расходов на амортизацию производственных активов, скорректированную на величину прибыли / (убытка) от реализации основных средств и нематериальных активов; EBITDA margin — выраженное в процентах отношение прибыли до вычета процентов, налогов и амортизации к выручке от продаж; ROCE (англ. — Return on Capital Employed) — рентабельность инвестированного капитала.

1 Общая информация о Компании (продолжение)

Основные направления деятельности и структура Компании

Компания включает три дивизиона:

- «Северсталь Ресурс» (далее «Стальной Ресурс»)¹;
- «Северсталь Российская Сталь»;
- «Северсталь Интернэшнл» (далее «Северсталь Северная Америка»)².

«Стальной Ресурс» — один из крупнейших российских производителей железной руды и коксующегося угля в России. Дивизион располагает производственными мощностями и сортаментом продукции, достаточными для удовлетворения потребностей металлургических предприятий Компании в железной руде и коксующемся угле твердых марок. Ведущие предприятия дивизиона в сфере добычи железной руды — «Карельский окатыш» (производство окатышей железной руды) и «Олкон» (производство железорудного концентрата). Добычей угля занимаются предприятия «Воркутауголь» в России и PBS Coals в США. «Стальной Ресурс» имеет в своем распоряжении также портфель перспективных проектов, включающий проекты разработки месторождений железной руды «Путуг» и «Амапа», расположенных в Либерии и Бразилии соответственно, месторождения коксующегося угля в Тыве (Российская Федерация) и Усинское месторождение (Республика Коми, Российская Федерация).

«Стальной Ресурс» реализует свою продукцию как внутри Компании, так и на внутреннем и зарубежном рынках. Россия — основной рынок наших горно-добывающих предприятий. Основной потребитель их продукции — дивизион «Северсталь Российская Сталь».

Стратегия развития дивизиона направлена на сохранение доли на российском рынке и наращивание присутствия на международном рынке. В планах Компании — развитие новых предприятий по выпуску сырья для производства стали в России и за рубежом.

Объемы продаж по рынкам, %



¹ Дивизион «Северсталь Ресурс» включает сегмент «Стальной Ресурс» (предприятия по добыче железорудного сырья и угля), а также сегмент «Золото», который был консолидирован в компанию Nordgold — золотодобывающее дочернее предприятие со 100-процентной долей участия. В ноябре 2011 года было принято решение о выделении Nordgold из структуры ОАО «Северсталь» путем обмена 100% акций Nordgold на акции и ГДР «Северстали» на основе их относительной справедливой стоимости. Выделение золотодобывающих активов в отдельную компанию было завершено в январе 2012 году. В настоящем Отчете под наименованием «Стальной Ресурс» представлены результаты сегмента «Северсталь Ресурс» без учета результатов Nordgold.

² В 2011 году в дивизионе «Северсталь Интернэшнл» были реализованы существенные изменения, включая частичную продажу европейских активов дивизиона и реструктуризацию активов в Северной Америке, главной целью которых явилось преобразование дивизиона в более мощную специализированную организацию. Поскольку в настоящее время бизнес дивизиона «Северсталь Интернэшнл» сконцентрирован вокруг его профильных активов в Северной Америке, в данном Отчете дивизион обозначается как «Северсталь Северная Америка».



Предприятия угольного направления «Стальной Ресурс» входят в пятерку крупнейших производителей коксующегося угля в России и в тройку производителей железной руды.



1 Общая информация о Компании (продолжение)

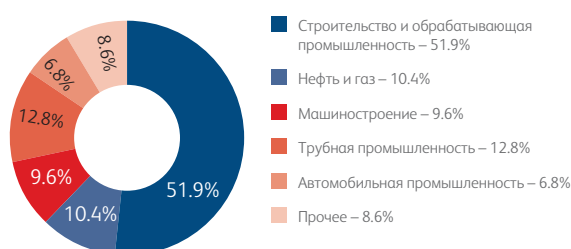
«Северсталь Российская Сталь» — ведущий российский производитель стали. Дивизион специализируется на выпуске продукции с высокой добавленной стоимостью. Продукция дивизиона включает холоднокатаную и оцинкованную сталь, толстый лист и трубные изделия для строительной, автомобильной, машиностроительной и нефтегазовой отраслей. Ключевой металлургический актив — Череповецкий металлургический комбинат (ЧерМК) — предприятие с полным металлургическим циклом, включающим коксохимическое, агломерационное, доменное, сталеплавильное и прокатное производство. ЧерМК — одно из самых современных и рентабельных предприятий по производству черных металлов в мире. В состав дивизиона входят Ижорский трубный завод, «ТПЗ Шексна» в промышленной зоне «Шексна» в Вологодской области, а также предприятия метизного сегмента в различных регионах России, Украины и Италии, предприятия по переработке металлолома, сервисные, ремонтные и транспортные компании.

Дивизион «Северсталь Российская Сталь» реализует продукцию на внутреннем рынке России и на экспорт, при этом основное внимание направлено на российский рынок. Потребители продукции дивизиона представляют такие отрасли, как строительство, трубная промышленность, нефтегазовый сектор, автомобилестроение и машиностроение, и ряд других отраслей.

Объемы продаж по рынкам в 2011г., %



Отраслевая структура продаж в 2011г., %



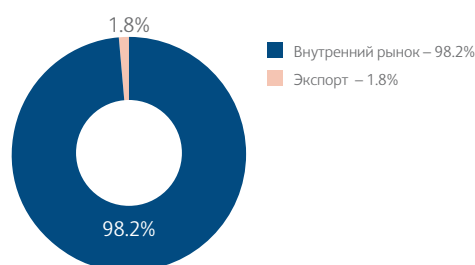
Стратегия развития дивизиона «Северсталь Российская Сталь» направлена на укрепление его позиций как одного из ведущих производителей стали в России, специализирующегося на выпуске листового проката с высокой добавленной стоимостью. Кроме того, дивизион стремится к увеличению производства сортового проката для строительной отрасли и росту продаж продукции дальнейшего передела. Компания ставит своей целью также дальнейшее повышение эффективности и снижение издержек.

Важным конкурентным преимуществом Компании является самообеспеченность сырьем, широкий сортамент продукции и обширная дистрибуторская сеть, обеспечивающая нам конкурентные преимущества. Металлургические предприятия Компании, расположенные на северо-западе России, располагают удобным железнодорожным доступом как к поставщикам сырья, так и к российским потребителям и портам Балтийского моря.

«Северсталь Северная Америка» — металлургическая компания среднего размера в США. Выпускает широкий ассортимент продукции из высококачественного листового проката. В США «Северсталь» сфокусировалась на развитии двух наиболее эффективных заводов. В 2011 году завершена долгосрочная программа их расширения и модернизации, инвестиции в которую составили около 3 млрд долларов. Производственные мощности Компании в Дирборне (штат Мичиган) и Колумбусе (штат Миссисипи) входят в число наиболее передовых североамериканских производств по техническому оснащению. Они частично интегрированы с сырьевыми активами «Северстали»: коксующийся уголь они закупают у компании PBS Coals, расположенной также в США и входящей в состав дивизиона «Стальной Ресурс».

Дивизион реализует продукцию преимущественно на внутренних рынках США. Незначительный процент экспортных продаж составляет реализация продукции предприятием «Колумбус» в Мексику.

Объемы продаж по рынкам в 2011г., %



«Северсталь» — один из крупнейших поставщиков для заводов Ford, GM и Chrysler — «большой тройки» автомобилестроения США. Другие потребители продукции Компании представляют такие отрасли, как строительство и дистрибуция, трубный сегмент, производство бытовой техники.

- Дивизион «Северсталь Российская Сталь» — крупнейшее производственное подразделение «Северстали». В 2011 году предприятия дивизиона произвели около 74% всей нерафинированной стали Компании, 84% всего стального проката, обеспечив 66% суммарной выручки Компании (без учета внутригрупповой выручки).
- «Северсталь Колумбус» — один из наиболее современных мини-заводов Северной Америки по техническому оснащению, характеризуется большой гибкостью с точки зрения затрат и имеет отличный доступ к рынкам. Завод «Северсталь Дирборн» находится в стратегической близости к автомобилестроительным предприятиям США, обладает конкурентным преимуществом по сравнению с аналогичными предприятиями с точки зрения структуры производственных затрат.

1 Общая информация о Компании (продолжение)

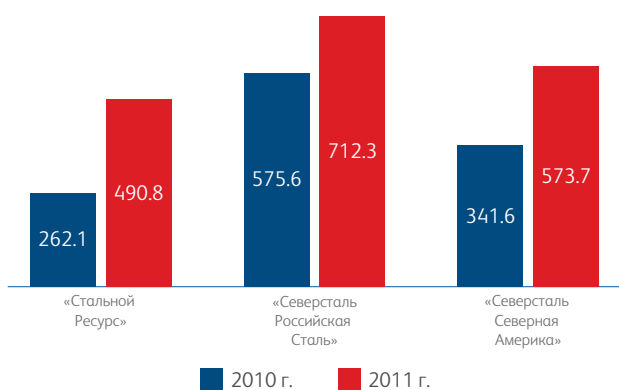
Ключевые инвестиционные проекты в 2011 году

В 2011 году Компания реализовала ряд стратегически значимых инвестиционных проектов, направленных на развитие и модернизацию существующих производств, развитие персонала, повышение безопасности труда и снижение негативной нагрузки на окружающую среду.

Ключевые проекты 2011 года:

- «Северсталь Ресурс» в России приступила к разработке новой крупной лавы, запасы угля которой оцениваются в 2,7 млн тонн, и получила право на разведку и добычу коксующегося угля с месторождения в Республике Коми Российской Федерации, общие запасы которого оцениваются в 620 млн тонн.
- «Северсталь Российская Сталь» ввела в эксплуатацию вторую линию полимерных покрытий и успешно продолжает строительство мини-завода по производству сортового проката в Балаково.
- Дивизион «Северсталь Северная Америка» удвоил мощности мини-завода «Колумбус» и завершил проект модернизации завода в Дирборне.

Капитальные вложения «Северстали» в 2010–2011 гг., млн долларов США, по дивизионам*



* Данные по сегменту «Северсталь Северная Америка» за 2010 год включают прекращенную деятельность.



1 Общая информация о Компании (продолжение)

Структура и география деятельности Компании¹

В рамках реализации стратегии «Северстали» в 2011 году был оптимизирован портфель активов Компании. С целью сконцентрироваться исключительно на производстве стали и добыче сырья в отдельную компанию Nordgold был выделен золотодобывающий бизнес². Продажа в начале 2011 года недостаточно эффективных активов в США позволила сосредоточить внимание на заводах «Дирборн» и «Колумбус» — двух из наиболее эффективных производств региона. Нарастание присутствия Компании на растущих рынках с высоким уровнем спроса на стальную продукцию становится особенно актуальной задачей в условиях, когда экономическая ситуация на развитых рынках остается сложной. Компания продолжает изучать возможности органического роста и создания совместных предприятий с глобальными и местными партнерами в России, Индии, Латинской Америке и Африке. В 2011 году круг совместных предприятий был расширен: заключены новые соглашения о производстве стальной продукции с высокой добавленной стоимостью в России и о приобретении доли участия в перспективном проекте освоения нового месторождения в Бразилии.

«Стальной Ресурс»

Горнорудные предприятия

- 1 «Воркутауголь» (Воркута, Россия)
- 2 «Карельский окатыш» (Костомукша, Россия)
- 3 «Олкон» (Оленегорск, Россия)
- 4 PBS Coals (Фриденс, Пенсильвания, США)
- 5 Severstal Liberia Iron Ore Ltd (Либерия, железорудное месторождение «Путу-Рэйндж», лицензия)
- 6 ООО «Улугхемуголь» (Республика Тыва, Россия, месторождение коксующегося угля «Центральное», лицензия)
- 7 SPG Mineração S.A. (Амапа, Бразилия, ассоциированная компания)

«Северсталь Российская Сталь»

Металлургические предприятия

- 8 Череповецкий металлургический комбинат (Череповец, Россия)
- 9 Ижорский трубный завод (С.-Петербург, Россия)
- 10 СМЦ «Колпино» (С.-Петербург, Россия)
- 11 ТПЗ «Шексна» (Вологодская обл., Россия)
- 12 «Гестамп-Северсталь-Калуга» (Калужская обл., Россия, СП)
- 13 «Северсталь-Гонварри-Калуга» (Калужская обл., Россия, СП)
- 14 Проект с компанией Mitsui (Всеволожск, Россия)

Метизные заводы

- 15 «Северсталь – Метиз» (Череповец, Россия)
- 16 «Северсталь – Метиз» (Орел, Россия)
- 17 «Северсталь – Метиз» (Волгоград, Россия)
- 18 Redaelli Tescna S.p.A. (Милан, Италия)
- 19 «Днепрометиз» (Днепропетровск, Украина)

Переработка металлического лома

- 20 «Вторчермет» (Череповец, Россия)
- 21 «Мурмансквтормет» (Мурманск, Россия)
- 22 «Архангельский Втормет» (Архангельск, Россия)

«Северсталь Северная Америка»

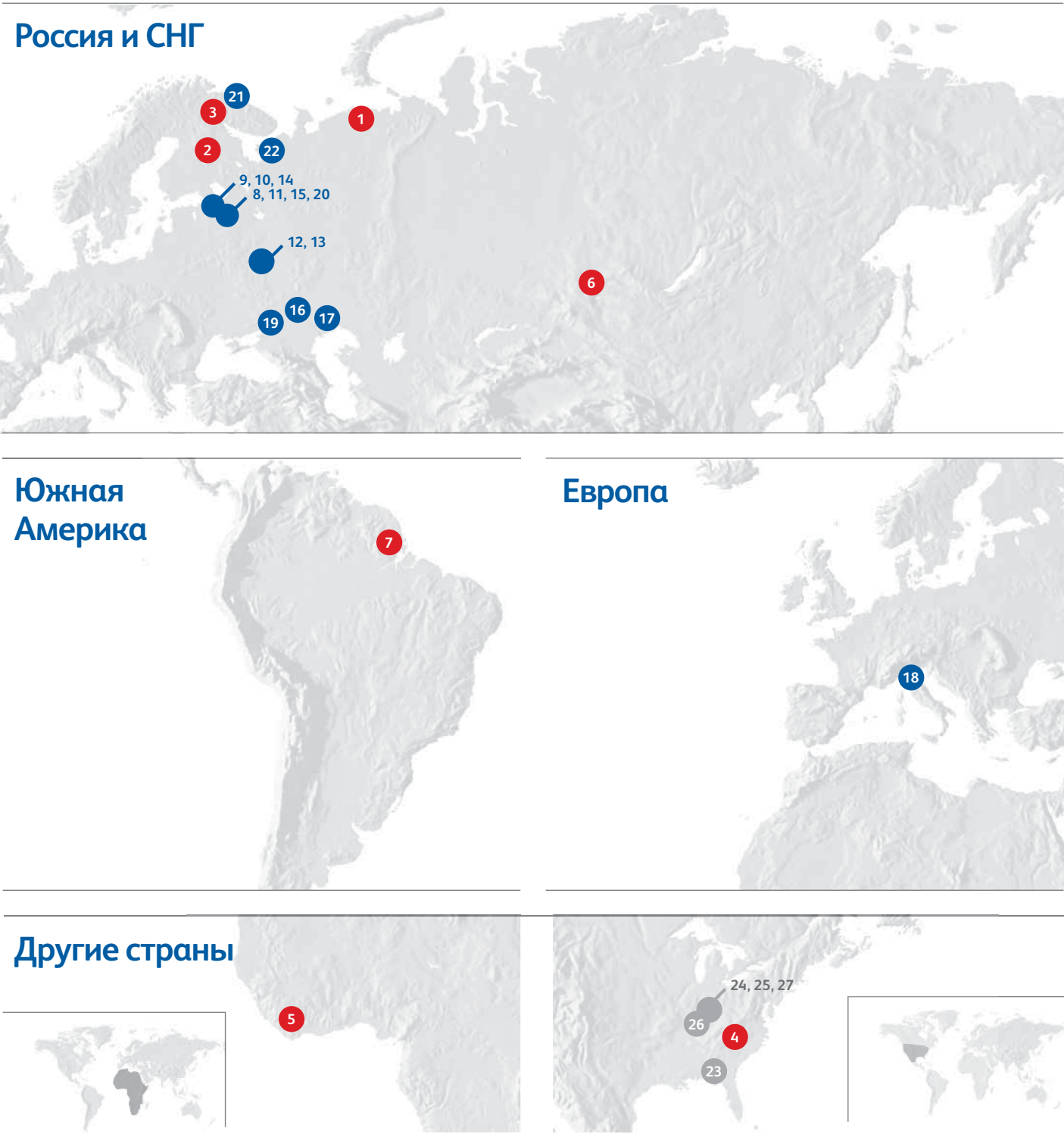
Металлургические предприятия

- 23 «Колумбус» (штат Миссисипи, США)
- 24 «Дирборн» (штат Мичиган, США)
- 25 Double Eagle Steel Coating Company (штат Мичиган, США, СП)
- 26 Mountain State Carbon, LLC (штат Западная Виргиния, США, СП)
- 27 Spartan Steel Coating, LLC (штат Мичиган, США, СП)

¹ На 31 декабря 2011 года. На схеме представлены наиболее значимые активы в каждом дивизионе — дочерние предприятия и совместные предприятия, где доля ОАО «Северсталь» составляет более 50%.

² Процесс завершен в начале 2012 года.

1 Общая информация о Компании (продолжение)



1 Общая информация о Компании (продолжение)

Основные производственные и финансовые результаты деятельности Компании в 2011 году и планы на 2012 год

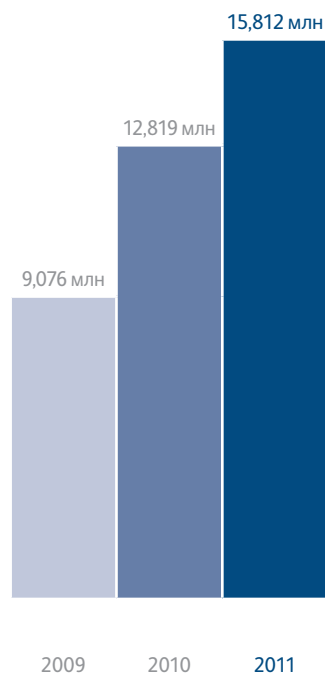
Расширение ресурсной базы и повышение эффективности затрат за счет углубления вертикальной интеграции позволило «Северстали» удержать лидирующие позиции на рынке, несмотря на глобальный экономический спад. В 2011 году Компания показала устойчивый рост по всем показателям деятельности. Основными факторами этого роста стала успешная корпора-

тивная стратегия, эффективная вертикально интегрированная структура активов и улучшение рыночной конъюнктуры. Компания превысила показатели как предыдущего периода, так и бизнес-плана, сохранила лидирующую позицию в отрасли по показателю EBITDA в абсолютном выражении, рентабельности по EBITDA и доходности капиталовложений. Были достигнуты рекордные объемы производства за счет ввода в эксплуатацию новых металлургических мощностей в России и США и увеличения выпуска продукции существующих горнодобывающих предприятий. Объемы производства были увеличены при сохранении низкого уровня затрат.

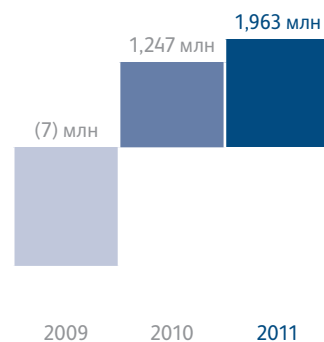
В 2011 году выручка дивизиона «Стальной Ресурс» увеличилась на 35.8%, достигнув 3,711.4 млн долларов США, выручка дивизиона «Северсталь Российская Сталь» составила 10,546.8 млн долларов США (рост на 19.6%). Выручка дивизиона «Северсталь Северная Америка» выросла на 17.5% и составила 3,422.1 млн долларов США.

Основные финансовые показатели, 2009–2011 гг.¹

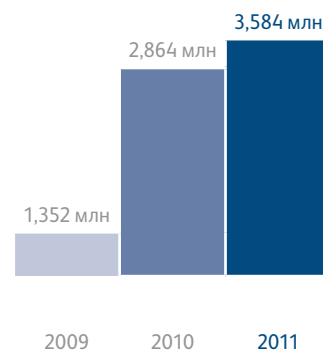
Выручка (доллары США)



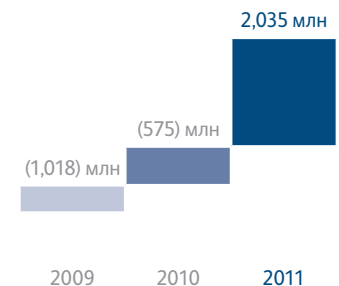
Прибыль/(убыток) от продолжающейся деятельности (доллары США)



EBITDA (доллары США)



Чистая прибыль/ (убыток) на долю акционеров (доллары США)



¹ Консолидированная финансовая отчетность Компании за 2011 год представлена в Годовом отчете ОАО «Северсталь», с. 102–174.

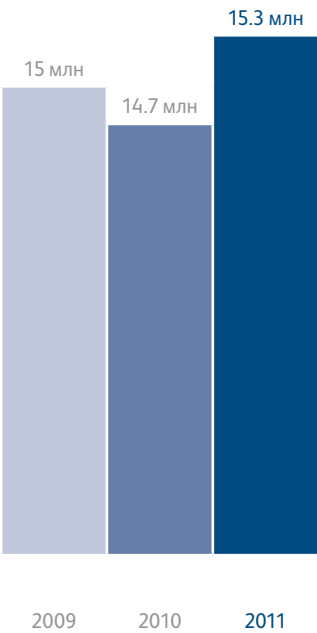
1 Общая информация о Компании (продолжение)



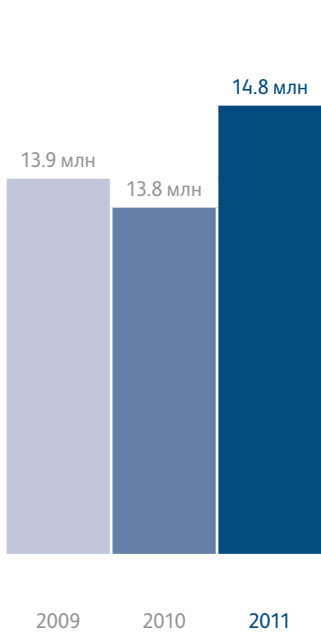
Более подробная информация размещена на сайте:
www.severstal.com

Основные производственные показатели, 2009–2011 гг.

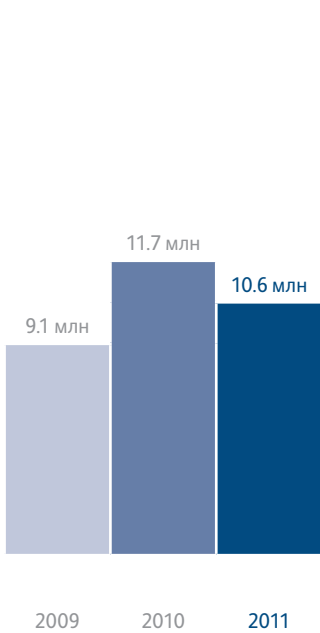
Объем производства стали
дивизионов «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Северная Америка» (тонны)



Объем продаж железной руды
дивизионом «Стальной Ресурс» (тонны)



Объем продаж угля
дивизионом «Стальной Ресурс» (тонны)



1 Общая информация о Компании (продолжение)

Выручка от реализации по группам продукции, тыс. долларов США:

	Год, закончившийся 31 декабря		
	2011	2010	2009
Горячекатаный лист	5,002,608	3,964,534	2,741,271
Оцинкованный лист и лист с прочими металлическими покрытиями	1,998,091	1,532,821	1,289,472
Холоднокатаный лист	1,655,157	1,587,051	1,156,140
Трубы большого диаметра	1,006,714	961,348	777,303
Метизная продукция	964,353	832,397	624,227
Возмещаемые покупателями транспортные и складские расходы	876,119	677,955	527,613
Уголь и кокс	843,197	686,179	272,176
Полуфабрикаты	769,474	635,134	279,958
Железорудные окатыши и концентрат	725,764	383,727	217,194
Сортовой прокат	595,173	470,015	350,636
Прочие стальные трубы, стальные гнутые профили	511,805	347,834	255,103
Лист с полимерным покрытием	305,777	288,147	246,442
Лом	76,849	98,222	58,303
Прочее	481,319	353,754	280,483
	15,812,400	12,819,118	9,076,321

Выручка от реализации по регионам продаж, тыс. долларов США:

	Год, закончившийся 31 декабря		
	2011	2010	2009
Российская Федерация	7,476,438	5,811,686	3,651,502
Северная Америка	3,912,225	3,131,834	2,448,497
Европа	2,506,408	1,979,612	1,297,643
Китай и Средняя Азия	735,692	469,246	673,182
Ближний Восток	446,919	437,766	418,542
Центральная и Южная Америка	335,059	422,484	152,643
Юго-Восточная Азия	273,322	454,799	295,007
Африка	126,337	111,691	139,305
	15,812,400	12,819,118	9,076,321

План капитальных вложений по сегментам на 2012 год	млн долларов США
«Северсталь Российская Сталь»	905.0
«Стальной Ресурс»	658.8
«Северсталь Северная Америка»	104.9
Итого капитальные вложения	1,668.7

Инвестиционные приоритеты 2012 года включают дальнейшую модернизацию и совершенствование производственных мощностей, повышение стандартов в области охраны здоровья, труда и окружающей среды, реализацию новых проектов как в России, так и за рубежом.

Дивизион «Северсталь Российская Сталь» продолжит строительство завода по производству сортового проката в Балаково, инвестирует в реконструкцию других производственных объектов и реализацию проектов по дальнейшему развитию и усовершенствованию информационно-технологической инфраструктуры и внедрению клиентоориентированного подхода. Основные инвестиционные проекты дивизиона «Стальной Ресурс»



В 2012 году ОАО «Северсталь» планирует капитальные вложения в объеме до 1.7 млрд долларов США.

включают модернизацию угольных шахт и месторождений железной руды, а также заводов по обогащению руды и угля, установку и ввод в эксплуатацию нового оборудования; ввод в эксплуатацию в Воркуте теплоэлектростанции, работающей на шахтном метане, а также освоение новых месторождений в Тыве (Россия), Либерии и Бразилии. Развитие дивизиона «Северсталь Северная Америка» предполагает инвестиции в существующие объекты и проекты развития, а также в проекты, направленные на развитие природоохранных программ дивизиона, инициатив в области охраны труда и промышленной безопасности, информационно-технологической инфраструктуры и внедрение клиентоориентированного подхода.

1 Общая информация о Компании (продолжение)



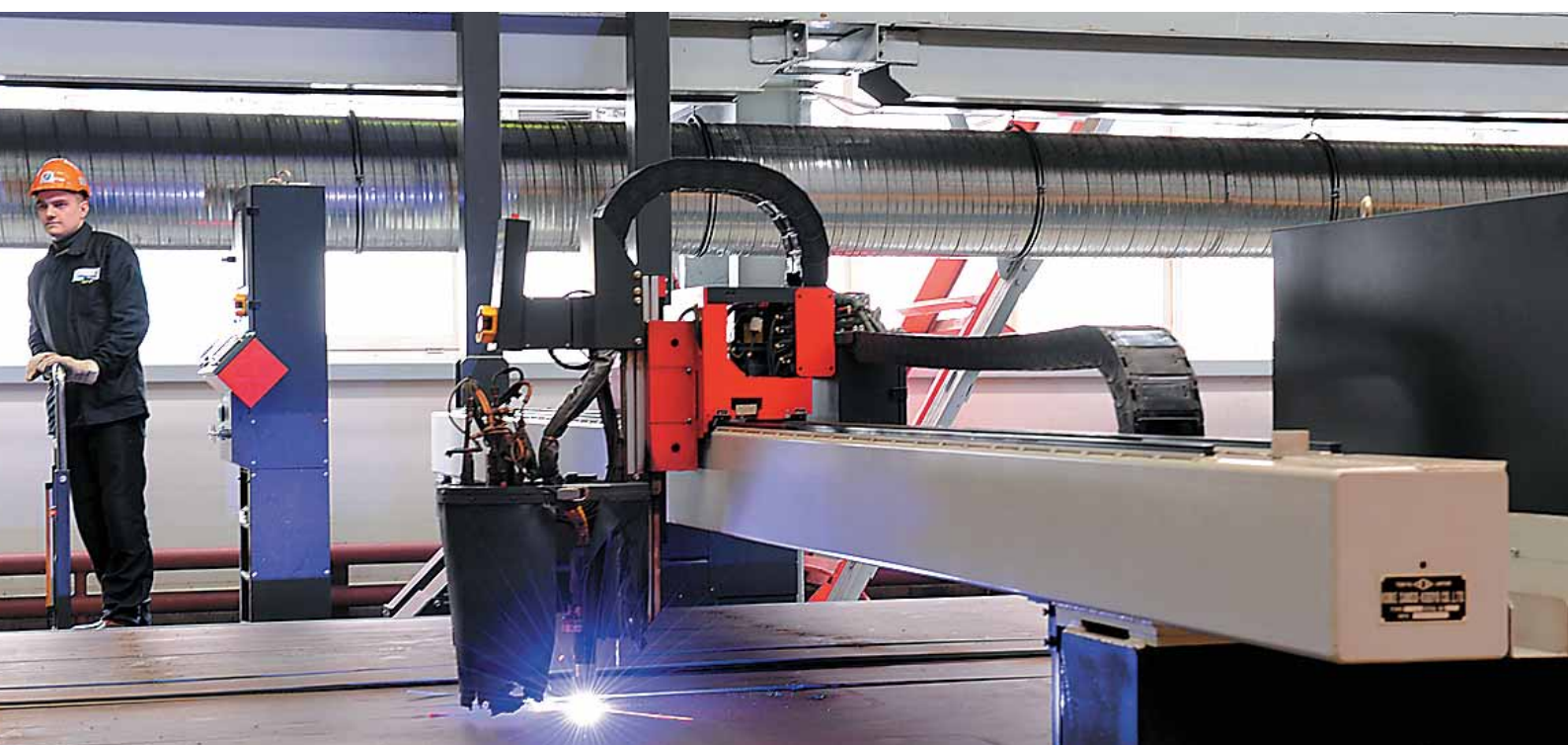
Об Отчете

22 Охват и структура содержания
Отчета

22 Характеристики информации

22 Взаимодействие
с заинтересованными сторонами

24 Развитие отчетности в области
социальной ответственности
и устойчивого развития,
2010–2012 гг.





Об Отчете

Отчет ОАО «Северсталь» о деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития за 2011 год адресован всем заинтересованным сторонам Компании. Отчет публикуется на официальном сайте Компании на русском и английском языках и доступен широкой аудитории в России и за рубежом.

Охват и структура содержания Отчета

Консолидированная информация в Отчете охватывает все предприятия, которые находятся в структуре группы компаний ОАО «Северсталь» (далее — ОАО «Северсталь», «Северсталь», Компания) на 31 декабря 2011 года и отчетность которых используется для составления консолидированной финансовой отчетности Компании, подготавливаемой по МСФО. Структура «Северстали» приведена в главе «О Компании».

Отчет освещает работу Компании, направленную на решение задач в сфере социальной ответственности и устойчивого развития¹, и охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные международным стандартом ISO 26000:2010 («Руководство по социальной ответственности»).

Отражение в Отчете проблематики корпоративной социальной ответственности в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000

Темы, обязательные для рассмотрения организацией в соответствии с ISO 26000	Глава Отчета, где освещаются указанные темы
Управление организацией	«Стратегия и управление»
Права человека	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», «Люди Северстали»
Трудовые практики	«Люди Северстали», «Безопасность труда и охрана окружающей среды»
Окружающая среда	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»
Добросовестные деловые практики	«Стратегия и управление», «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»
Проблемы, связанные с потребителями	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»
Участие в жизни сообществ и их развитие	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», «Социальные инвестиции и социальное проектирование»

В рамках этой проблематики в Отчете внимание фокусировалось на вопросах, наиболее существенных для Компании и ее заинтересованных сторон. При определении и приоритизации этих вопросов использовались критерии, рекомендуемые GRI²: в Отчет включались вопросы, которые имеют прямое или опосредованное влияние на способность организации создавать, сохранять или разрушать экономическую, социальную и экологическую ценность как для себя, так и для своих заинтересованных сторон и общества в целом. При определении применимости к практике Компании аспектов основной проблематики, определенной стандартом ISO 26000, а также степени существенности этих аспектов рабочая группа учитывала их значимость для Компании, значимость для ключевых заинтересованных сторон, значимость с точки зрения общественного контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных документах — Глобальном договоре ООН, Политике в сфере устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel) и Социальной хартии российского бизнеса.

¹ Понимание принципов социальной ответственности и устойчивого развития в Компании соответствует пониманию, зафиксированному в международном стандарте «Руководство по социальной ответственности» ISO 26000:2010: «Ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое содействует устойчивому развитию, учитывает ожидания заинтересованных сторон, соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения, интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях».

² Global Reporting Initiative's Technical Protocol.

Приоритетные для заинтересованных сторон вопросы выяснялись в ходе прямого диалога в рамках конкретных направлений деятельности Компании³, а также на основе анализа материалов обратной связи, социологических исследований и мониторинга СМИ.

В 2011 году «Северсталь» приняла участие в ежегодном обзоре вклада мировой стальной отрасли в устойчивое развитие (Sustainable Steel), который проводится worldsteel, предоставив информацию о своей деятельности в этой области в соответствии с Политикой worldsteel в области устойчивого развития⁴.

Характеристики информации

В Отчет включены данные за 2011 календарный год. Там, где это представлялось существенным, включалась также информация, выходящая за рамки отчетного периода. В Отчете по возможности использовались данные, позволяющие проследить динамику показателей за ряд лет. Отчет представляет финансовое положение и результаты производственной деятельности исходя из консолидированных данных ОАО «Северсталь». При подготовке Отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность Компании, составленная по МСФО (по российским предприятиям — в рублях по среднему курсу ЦБ РФ на указанный период). Данные, отражающие деятельность в социальной сфере и в области трудовых отношений, а также результаты в сфере охраны окружающей среды аккумулировались и систематизировались в рамках корпоративной информационной системы по соответствующим направлениям деятельности, а также на основе информационных запросов, составленных с учетом рекомендаций GRI. Комплекс показателей деятельности в сфере устойчивого развития в основном соответствует периметру финансовой отчетности. При этом ряд показателей приводится по дивизионам Компании.

Полнота и корректность данных проверяется на уровне предоставляющих ее подразделений, а также на уровне функциональных управлений дивизионов Компании и Генеральной дирекции.

При подготовке Отчета использовался международно признанный стандарт нефинансовой отчетности — «Руководство по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в версии G3.1, а также отдельные показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия от 2010 года). В применении руководства GRI Компания ориентировалась на уровень «С» (комплекс данных, консолидированных в масштабе Компании) и частично на рекомендации относительно раскрытия информации о подходах к менеджменту⁵ (требования к уровню «В» применения стандарта). Индекс использованных стандартных элементов отчетности приводится в Приложении 1.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Данный Отчет продолжает работу Компании по развитию отчетности в области социальной ответственности и устойчивого развития, начатую в 2007 году. Компания стремится учитывать информационные запросы и замечания заинтересованных сторон. С 2010 года в отчетах в области социальной ответственности и устойчивого развития используются стандартные элементы отчетности GRI. С 2010 года такие отчеты выпускаются ежегодно. Первый отчет, ориентированный на этот международный стандарт, был опубликован в 2011 году и прошел процедуру общественного заверения в Совете по нефинансовой отчетности РСНП⁶. Замечания и рекомендации, высказанные в ходе обсуждения первого Социального Отчета «Северстали»⁷, были в значительной степени учтены в ходе работы над данным Отчетом.

³ См. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» данного Отчета.

⁴ <http://www.worldsteel.org/steel-by-topic/sustainable-steel/sustainability-policy.html>.

⁵ Таблица, указывающая расположение в Отчете информации, соответствующей стандартным элементам отчетности GRI-G3.1, приводится в Приложении 2.

⁶ Совет по нефинансовой отчетности РСНП включает независимых экспертов — специалистов по корпоративному управлению и корпоративной отчетности, трудовым отношениям, региональной политике и экологии.

⁷ Заключение Совета по нефинансовой отчетности РСНП о результатах рассмотрения Социального Отчета ОАО «Северсталь» за 2010 год опубликовано полностью как приложение к Социальному Отчету ОАО «Северсталь» за 2010 год, с. 88–90.

Об Отчете (продолжение)

Учет рекомендаций Совета по нефинансовой отчетности РСПП по итогам рассмотрения Социального Отчета ОАО «Северсталь» за 2010 год с целью общественного заверения

Рекомендации	Учет рекомендаций в Отчете
Отражать в тексте Отчета в сжатом виде содержание и основные целевые ориентировки стратегических документов, которыми Компания руководствуется в своей деятельности. Приводить экономические, социальные и экологические результаты деятельности в контексте стратегических целей Компании.	В Отчет включен раздел, посвященный стратегии устойчивого развития, где приведены основные положения стратегии «Северстали». Отчет содержит корпоративные политики (в области промышленной безопасности и охраны труда, в области охраны окружающей среды), изложение политики в сфере корпоративной социальной ответственности и ряда других документов. В разделах, посвященных отношениям с персоналом, промышленной и экологической безопасности, освещается взаимосвязь этих направлений деятельности и стратегии бизнеса.
Сопровождать описание планов и намерений включением измеримых ориентиров.	В каждом разделе Отчета приводятся ориентиры на среднесрочную перспективу по ключевым направлениям деятельности Компании, включая измеримые ориентиры.
Обеспечить возможность проследить динамику количественных данных за более существенный отрезок времени.	Объем консолидированной информации по ключевым аспектам социальной ответственности и устойчивого развития увеличивается поэтапно, по мере развития корпоративных информационных систем. В данном Отчете ключевые данные представлены в динамике за три года (2009–2011 гг.). По мере накопления данных горизонт сравнения будет расширяться.
В развернутом виде представить описание подходов к определению ключевых заинтересованных сторон, обоснование приоритетов взаимодействия и конкретных его результатов.	Описаны содержательные аспекты взаимодействия с заинтересованными сторонами, приводится описание действующих механизмов и процедур, форматов диалога.
Уделить больше внимания освещению имеющихся проблем в деятельности Компании и подходов к их решению.	В Отчете расширен раздел, посвященный управлению рисками, включая нефинансовые риски. Приводится информация о планах Компании, направленных на решение наиболее существенных проблем.
Более подробно раскрыть позицию и практику Компании в отношении соблюдения прав человека.	В Отчете освещается позиция Компании по отношению к соблюдению прав человека. Приводится развернутая информация о практике Компании в сфере обеспечения трудовых прав. Расширена за счет включения гендерного аспекта информация по ряду показателей. В дальнейшем Компания планирует публиковать более развернутую информацию в соответствии с «Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека» ООН.
Дать более четкое определение границ отчетности, яснее обозначать подходы к раскрытию в отчетах сведений по зарубежным активам.	Ряд ключевых показателей консолидирован в масштабе Компании, включая данные по зарубежным активам (с учетом страновых различий в практике финансовой и управленческой отчетности). Учитывая, что Компания включает предприятия металлургии и предприятия горнодобывающей отрасли, значительная часть информации представлена в разрезе основных дивизионов.

Данный Отчет также прошел процедуру общественного заверения в Совете по нефинансовой отчетности РСПП. Заключение Совета публикуется полностью в Приложении 4.

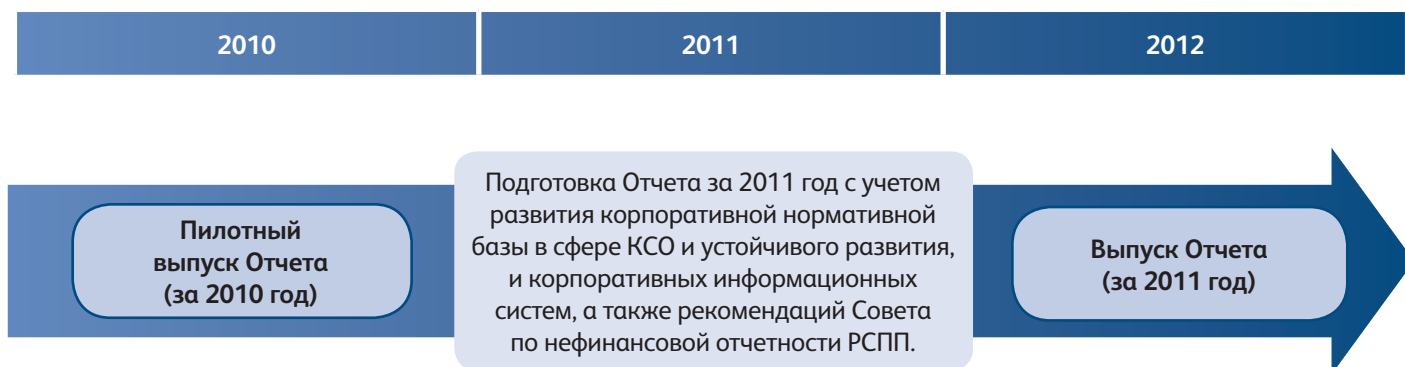
Помимо ежегодного Отчета о деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития Компания выпускает ежеквартальный обзор «Северсталь: устойчивое развитие», включающий экономические, социальные и экологические показатели деятельности дивизионов «Северсталь Российская Сталь» и «Стальной Ресурс». Обзор рассылается в федеральные и региональные органы власти, общественные организации, с которыми Компания сотрудничает в реализации социальных инициатив, а также предоставляется всем заинтересованным сторонам по запросу.

Об Отчете (продолжение)

Развитие отчетности в области социальной ответственности и устойчивого развития, 2010–2012 гг.

В 2011 году в «Северстали» была разработана программа развития отчетности в области социальной ответственности и устойчивого развития до 2015 года, которая отражает стремление Компании к повышению прозрачности информации и эффективности управления в сфере КСО. Программа ориентирована на лучшую мировую практику и направлена на повышение эффективности отчетов в области КСО и устойчивого развития как инструмента коммуникации с заинтересованными сторонами и предполагает:

- развитие диалога с ключевыми стейкхолдерами;
- разработку корпоративного стандарта отчетности в сфере КСО и устойчивого развития;
- построение системы обучения внутренних экспертов по отчетности в сфере КСО и устойчивого развития;
- поэтапный переход к интегрированной отчетности¹;
- подготовка к проведению независимого аудита;
- выпуск тематических отчетов, сфокусированных на отдельных аспектах корпоративной социальной ответственности.



Анализ систем управления и практики раскрытия информации в сфере КСО и устойчивого развития в контексте международных принципов и стандартов.

Анализ круга стейкхолдеров, их информационных запросов.

Тестирование методики подготовки Отчета и показателей отчетности.

Консолидация ряда показателей результативности по основным направлениям деятельности в сфере КСО и устойчивого развития в масштабе дивизионов Компании.

Независимая экспертная оценка раскрытия информации в Отчете.

Разработка политики и стратегического видения в сфере КСО и устойчивого развития на базе ценностей и стратегии Компании с учетом принципов политики в области устойчивого развития WSA, социальной характеристики российского бизнеса и положений стандарта ISO 26000.

Оценка практики в сфере внешней социальной политики на базе положений стандарта ISO 26000.

Консолидация показателей результативности по основным направлениям деятельности в сфере КСО и устойчивого развития в масштабе Компании с учетом рекомендаций GRI-G3.1.

Независимая экспертная оценка раскрытия информации в Отчете.

¹ Интегрированная отчетность включает комплекс финансовой и нефинансовой информации, представляя ее в контексте стратегии развития Компании. Интегрированная отчетность — новый тип отчетности, который позволяет составить комплексное представление о способности Компании создавать экономическую стоимость в долгосрочной перспективе и о влиянии социальных и экологических факторов на эту способность.

Об Отчете (продолжение)



Стратегия и управление

28 Приоритеты устойчивого развития

31 Политика корпоративной
социальной ответственности

33 Управление

34 Корпоративное управление

35 Управление рисками

36 Управление новыми
возможностями: внедрение
инноваций

37 «Бизнес-система» «Северстали»





Стратегия и управление

Приоритеты устойчивого развития

Признание принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития отражено в миссии «Северстали», которая ориентирует Компанию на лидерство в создании экономических и социальных ценностей для заинтересованных сторон, учет их интересов в деятельности, направленной на устойчивый рост и повышение глобальной конкурентоспособности Компании.

Миссия «Северстали» — стать лидером в созидании. Лидерство в созидании — это:

- создание ценности посредством вертикальной интеграции и постоянного совершенствования;
- лидерство в производстве продукции, которая пользуется большим спросом у людей во всем мире: в строительстве, энергетике, транспорте, производстве промышленного оборудования и товаров массового потребления;
- постоянное стремление к достижению лучших результатов, позволяющих превзойти ожидания наших клиентов;
- использование знаний и опыта для неуклонного развития и устойчивого роста нашей Компании с учетом интересов всех стейкхолдеров, включая акционеров, клиентов, сотрудников, партнеров, органы государственной власти и местные сообщества.

Логика и ориентиры устойчивого развития интегрированы в стратегию Компании.

«Северсталь» выстраивает свою стратегию в контексте тенденций развития рынков, с учетом комплекса социально-экономических и экологических факторов, которые определяют способность Компании создавать стоимость на долгосрочную перспективу, вносить вклад в устойчивое развитие экономических, социальных и экологических систем, в рамках которых она работает.

Стратегическая цель «Северстали» — войти к 2015 году в пятерку мировых лидеров отрасли по показателю EBITDA¹, сохранив при этом высокую рентабельность и окупаемость инвестиций. «Северсталь» стремится также войти в десятку ведущих металлургических компаний мира по показателям доходности вложений на инвестированный капитал. В достижении этой цели приоритетными задачами являются:

- сохранение положения производителя с низкими издержками и устойчивостью к неблагоприятным изменениям условий деятельности;
- концентрация внимания на растущих рынках с высоким потенциалом роста; наращивание присутствия в России и на других активно развивающихся рынках;
- производство продукции с высокой добавленной стоимостью;
- улучшение показателей в таких областях, как эксплуатационная эффективность, работа с клиентами, информационные технологии, охрана здоровья, труда и окружающей среды, обучение персонала.

Компания считает также стратегически важным участвовать в развитии территорий, где находятся ее предприятия, взаимодействуя с местными органами власти и общественностью.

В 2011 году «Северсталь» уточнила свою стратегию, усилив ее сфокусированность на производстве стали и его обеспечении сырьем. Обновленный пятилетний стратегический план направлен прежде всего на повышение доли продукции с высокой добавленной стоимостью и усиление присутствия «Северстали» на развивающихся рынках с высоким потенциалом роста. Четкая, сфокусированная рыночная стратегия дает Компании возможность уверенно чувствовать себя в условиях неустойчивой конъюнктуры на мировых рынках, вносить заметный вклад в экономическое развитие регионов присутствия в качестве налогоплательщика, работодателя и заказчика, а также через инвестиции в социальные программы.

Стратегическое видение «Северстали» как компании, выстраивающей свою деятельность в соответствии с принципами устойчивого развития, отражает приоритеты, сформулированные в Социальной хартии российского бизнеса. Оно также включает отраслевые приоритеты, разработанные Всемирной ассоциацией производителей стали (worldsteel) на основе анализа рисков и возможностей развития мировой сталелитейной промышленности и зафиксированные в Политике устойчивого развития этой крупнейшей международной отраслевой ассоциации.

Приоритеты и основные направления деятельности «Северстали» в области устойчивого развития

Приоритеты	Направления деятельности
Экономическая устойчивость	• Сфокусированная стратегия • Взвешенная финансовая политика • Управление рисками • Технологическая модернизация и внедрение инноваций • Операционная эффективность • Удовлетворение запросов клиентов • Рациональное использование ресурсов
Высокие этические стандарты	• Соблюдение прав человека • Внедрение норм деловой этики, Стандарта поведения сотрудников • Политика противодействия коррупции
Охрана труда	• Повышение безопасности рабочих мест • Воспитание навыков безопасного труда • Мотивация линейных руководителей к созданию безопасных условий труда • Вовлечение каждого работника в работу по повышению уровня безопасности труда
Охрана окружающей среды	• Снижение негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду • Повышение энергоэффективности • Использование вторичных ресурсов • Управление отходами
Социальные инвестиции	• Обучение и мотивация персонала • Социальная поддержка работников • Развитие местных сообществ • Эффективное управление социальными инвестициями
Взаимодействие со стейкхолдерами	• Регулярное и систематизированное раскрытие информации о деятельности Компании в сфере устойчивого развития и социальной ответственности • Развитие инфраструктуры конструктивного диалога с заинтересованными сторонами

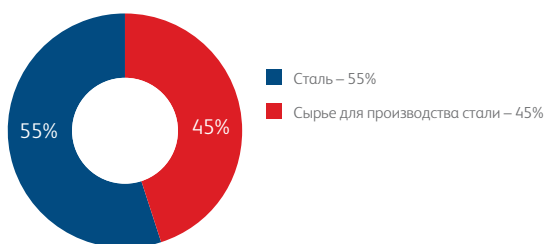
¹ EBITDA — прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации.

Стратегия и управление (продолжение)

Стратегия «Северстали» в контексте рыночных вызовов

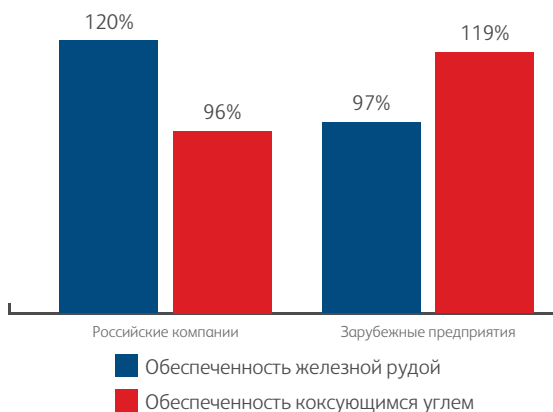
Ситуация на рынках: основные тенденции	Стратегический ответ
Растущие цены на сырье	• Полная вертикальная интеграция • Формирование портфеля новых добывающих активов
Волатильность рынка стали	• Эффективность производства, гибкое реагирование на запросы рынка • Сфокусированность на производстве продукции с высокой добавленной стоимостью • Клиентоориентированность
Высокие макроэкономические риски	• Высокая эффективность бизнеса (показатель рентабельности > 20%) при низкой долговой нагрузке • Поэтапные целевые капитальные вложения • Взвешенный подход к сделкам слияний и поглощений, соответствие портфеля активов стратегическим приоритетам

Структура прибыли в 2011 году по видам продукции



Источник: «Северсталь»

Самообеспеченность «Северстали» сырьем



Стратегическое видение «Северстали» в контексте устойчивого развития:

- «Северсталь» — вертикально интегрированная компания, сфокусированная на производстве стальной продукции и обеспечивающая это производство сырьем, поставляемым в основном собственными добывающими предприятиями. «Северсталь» объединяет в себе преимущества растущего потенциала российского рынка с устойчивой прибыльностью международного производителя стали. Компания инвестирует в модернизацию производства и внедрение технологических инноваций, ориентирована на производство продукции с высокой добавленной стоимостью, соответствующей запросам клиентов. Предпринимая новые проекты, Компания проводит политику минимизации потенциальных экологических и социальных рисков.
- «Северсталь» — финансово устойчивая и инвестиционно привлекательная компания, лидирующая по показателю EBITDA. Компания проводит ответственную финансовую политику и эффективно управляет рисками.
- «Северсталь» — социально ответственная компания, создающая стоимость для акционеров и инвесторов, учитывающая интересы широкого круга заинтересованных сторон. Компания инвестирует в повышение промышленной и экологической безопасности, создает условия для профессионального роста сотрудников, обеспечивает им конкурентоспособную заработную плату и социальную поддержку. Компания развивает проекты, способствующие социально-экономическому и культурному развитию регионов присутствия. «Северсталь» выстраивает отношения конструктивного сотрудничества с заинтересованными сторонами, направленные на решение задач социального и экономического прогресса, следует этическим принципам делового поведения.
- «Северсталь» — российская компания, имеющая международный статус. В своей стратегии Компания учитывает особенности различных географических рынков, на которых она работает, специфику социальной и культурной среды.

Стратегия и управление (продолжение)

Перспектива-2015: ключевые ориентиры в сфере устойчивого развития¹

Финансово-экономическая составляющая

- Войти в пятерку мировых лидеров по показателю EBITDA

Качество управления

- Вклад «Бизнес-системы» «Северстали» в EBITDA компании в 2015 году — \$1–1.2 млрд долларов
- Войти в число российских и международных компаний-лидеров по безопасности труда (показатель LTFIR)
- Внедрять системы мотивации, ориентирующие каждого работника на реализацию стратегии Компании. Развивать систему обучения и повышения квалификации
- Развивать социальные инвестиции, сфокусированные на ключевых факторах устойчивого развития территорий присутствия, внедрить механизмы управления эффективностью социальных программ

Экологическая составляющая

- Добиться сертификации 100% предприятий на соответствие международным стандартам экологического менеджмента
- Сокращение атмосферных выбросов (в том числе от конвертерного производства ЧерМК, от шахтной печи № 1 электроплавильного производства ЧерМК). Снижение выбросов сероводорода и других соединений серы
- Снижение нагрузки на водные объекты (в том числе р. Кошта и Рыбинское водохранилище)
- Обеспечение к 2014 году утилизации 100 тыс. тонн в год железосодержащих шламов конвертерного цеха в сталеплавильном производстве
- Снижение удельного потребления энергии

- Совокупные инвестиции в сфере промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в 2011 году составили более 148 млн долларов США. На реализацию социальных программ на территориях присутствия в 2011 году Компания направила 83 млн долларов США.
- По итогам 2011 года «Северсталь» была признана лидером горно-металлургической отрасли России с точки зрения социально-экономической эффективности по итогам ежегодного отраслевого конкурса. Экспертную оценку предприятий в рамках конкурса проводят представители профсоюза ГМПР, Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России и Минпромторга Российской Федерации. В ходе конкурса оценивались инвестиции Компании в развитие и социальную поддержку персонала.

¹Подробнее целевые ориентиры приведены в соответствующих разделах настоящего Отчета.



Стратегия и управление (продолжение)

Политика корпоративной социальной ответственности

В 2011 году Компания разработала политику корпоративной социальной ответственности, обобщающую опыт Компании и ориентированную на лучшую мировую практику в этой области. Политика основана на представлениях о социальной роли и обязательствах Компании, вытекающих из миссии и стратегии Компании, принятых ею этических принципов и корпоративных ценностей. Политика ориентирована также на принципы и подходы в сфере корпоративной социальной ответственности, признанные российским и международным деловым сообществом и зафиксированные в стандарте «ISO 26000 — Руководство по социальной ответственности».

Цели корпоративной политики КСО:

- определить единое понимание и основные направления реализации принципа социальной ответственности всеми предприятиями и подразделениями Компании;
- дать общую платформу для работы по повышению эффективности социальных программ Компании и сотрудничества с заинтересованными сторонами в решении социально значимых задач.

В определении понятия «социальная ответственность» Компания следует международному стандарту «ISO 26000 — Руководство по социальной ответственности»: «Социальная ответственность — ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое:

- содействует устойчивому развитию;
- учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;
- интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее социальных взаимоотношениях».

Компания поддерживает также позицию по корпоративной социальной ответственности, зафиксированную в Социальной хартии российского бизнеса, которая включает в это понятие добросовестную деловую практику, соблюдение прав человека, ответственные трудовые практики, ответственность за рациональное использование природных ресурсов и охрану окружающей среды, ответственность перед потребителями и местными сообществами в регионах деятельности Компании.

Основные положения Политики корпоративной социальной ответственности:

- Компания стремится быть надежным партнером для всех заинтересованных сторон. Компания ведет диалог и строит взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств.
- Компания анализирует вероятные социальные и экологические последствия принимаемых решений, обеспечивает регулярное раскрытие информации о ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду.
- Компания интегрирует принцип социальной ответственности в деятельность Компании и ее сотрудников на всех уровнях и направлениях ее деятельности:
 - Компания реализует инициативы в сфере социальной ответственности на основе стратегии развития Компании, принципов и инструментов «Бизнес-системы» «Северстали».
 - Компания обеспечивает продвижение принципа социальной ответственности в системе внутренних коммуникаций, развивает компетенции и мотивацию, необходимые для его реализации в процессе принятия решений и практической деятельности.
 - Компания стремится к постоянному совершенствованию своей деятельности в сфере социальной ответственности, ведет постоянный мониторинг своего воздействия на социально-экономические и экологические системы, анализ результативности своих социальных и экологических инициатив.
 - Компания развивает диалог с заинтересованными сторонами по вопросам, существенным для Компании и стейкхолдеров.
 - Компания составляет отчетность о своей результативности в сфере социальной ответственности по международным стандартам нефинансовой отчетности.
- Корпоративная Политика в области социальной ответственности конкретизируется в документах, регламентирующих управление персоналом, охрану труда и промышленную безопасность, охрану окружающей среды, управление внешними социальными программами.



Стратегия и управление (продолжение)



Корпоративные ценности Компании

- **Безопасность труда.** Мы исходим из того, что никакая цель не может оправдать нарушение требований безопасности производства или пренебрежение жизнью и здоровьем людей. Мы создаем и поддерживаем безопасные условия труда и заботимся о здоровье наших сотрудников. Мы стремимся предупреждать загрязнение окружающей среды, экономно и рационально использовать потребляемую энергию и природные ресурсы.
- **Внимание к клиентам.** Мы уважаем и ценим как внешних, так и внутренних клиентов Компании. Мы тщательно изучаем их ожидания и оперативно реагируем на запросы. Мы развиваемся вместе с клиентами, стараемся спрогнозировать и удовлетворить их будущие потребности.
- **Эффективность и оперативность.** Мы стремимся достигать наилучшего результата и постоянно совершенствоваться, внедрять инновации, принимать правильные и своевременные решения, добиваться четкого их исполнения и оптимально использовать наши ресурсы.
- **Уважение к людям.** Мы поощряем атмосферу взаимного уважения и поддержки среди сотрудников. Мы вместе создаем достойные условия труда, выполняем взятые на себя обязательства, справедливо оцениваем деятельность сотрудников, способствуем их самореализации, проявлению инициативы и развитию внутри Компании. Мы учитываем и ценим вклад, опыт и таланты каждого члена команды.
- **Командная работа.** Мы опираемся на потенциал и профессионализм всех работников Компании. Наши действия основываются на доверии, взаимопомощи и ответственности.

Источник: Стандарт поведения сотрудников компании «Северсталь»

Стратегия и управление (продолжение)

Управление

Руководство деятельностью Компании в сфере устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного управления ОАО «Северсталь».

Система корпоративного управления «Северстали» построена на основе лучших мировых практик. Она обеспечивает соблюдение прав акционеров, внимание к интересам других заинтересованных сторон, высокое качество управленческих решений и эффективность деятельности Компании. Компания соблюдает требования российского законодательства в области корпоративного управления, а также требования к корпоративному управлению, предъявляемые российской биржей ММВБ-РТС к эмитентам акций, включенных в котировальные списки «Б». Эти требования, в свою очередь, основаны на рекомендациях Российского кодекса корпоративного поведения, подготовленного Федеральной комиссией по ценным бумагам России (в редакции 2002 года). Принципы и правила, изложенные в документах Компании, разработаны с учетом требований британского Кодекса корпоративного управления (в редакции 2010 года). Глобальные депозитарные расписки «Северстали» находятся в обращении на Лондонской фондовой бирже.

В основе системы корпоративного управления ОАО «Северсталь» лежат следующие принципы:

- обеспечение соблюдения интересов всех акционеров;
- единая и четкая структура Компании с опорой на корпоративную стратегию;
- взвешенная стратегия слияний и поглощений, поддерживаемая квалифицированным большинством Совета директоров;
- опора на надежную команду опытных и профессиональных управленцев;
- применение лучших практик раскрытия информации и прозрачной системы корпоративной отчетности;
- обеспечение прибыли для акционеров.

Компания придерживается политики информационной открытости и прозрачности, соблюдения деловой этики. Компания ежеквартально публикует финансовую отчетность как по РСБУ, так и консолидированную отчетность по МСФО. Регулярно проводятся встречи представителей Компании с аналитиками, инвесторами и СМИ.

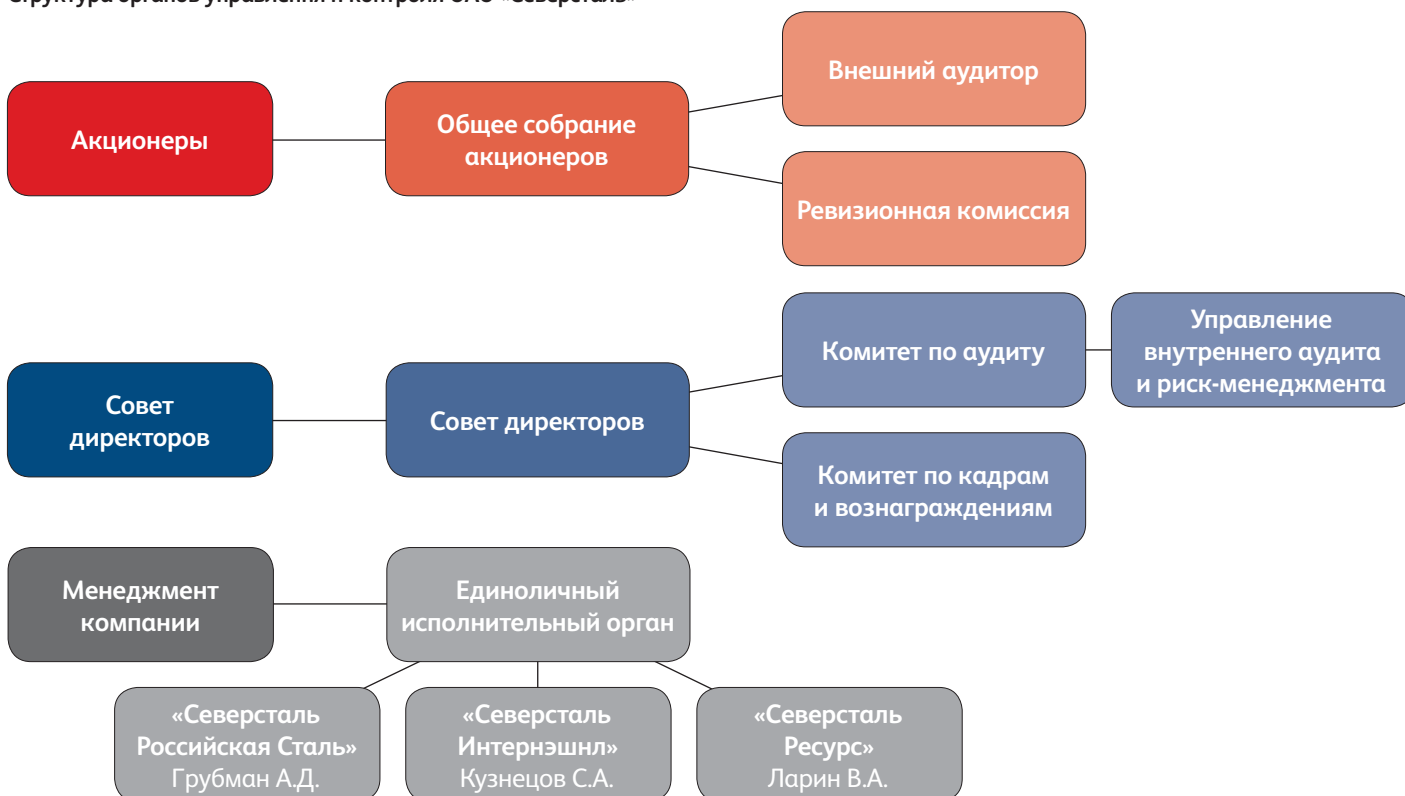
«Северсталь» уделяет большое внимание диалогу с профессиональными объединениями в области корпоративного управления и связей с инвесторами. Компания является членом Российского института директоров — ведущего экспертно-ресурсного центра в области корпоративного управления, а также британской ассоциации по связям с инвесторами UK IR Society.

Высшим органом управления Компании является Общее собрание акционеров. Общее собрание акционеров ежегодно избирает Совет директоров Компании, который осуществляет общее руководство деятельностью Общества, определяет стратегию развития Общества, обеспечивает эффективный контроль за его финансово-хозяйственной деятельностью, а также руководство работой по поддержанию и дальнейшему повышению уровня корпоративного управления. В соответствии с Уставом ОАО «Северсталь», оперативное управление Компанией осуществляет единоличный исполнительный орган — Генеральный директор.

Совет директоров формирует из числа своих членов Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям.

Комитет по аудиту обеспечивает участие Совета директоров в осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общества. Комитет по кадрам и вознаграждениям способствует привлечению к управлению Обществом квалифицированных специалистов и созданию необходимых стимулов для их успешной работы.

Структура органов управления и контроля ОАО «Северсталь»



Стратегия и управление (продолжение)

Корпоративное управление

Состав Совета директоров ОАО «Северсталь»¹:

- **Кристофер Кларк**, Председатель Совета директоров, Независимый Неисполнительный директор, Член Комитета по кадрам и вознаграждениям.
- **Алексей Мордашов**, Исполнительный директор, Генеральный директор ОАО «Северсталь», Член Комитета по кадрам и вознаграждениям.
- **Александр Грубман**, Исполнительный директор, Генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская Сталь».
- **Алексей Куличенко**, Исполнительный директор, Заместитель Генерального директора по финансам и экономике ОАО «Северсталь».
- **Сергей Кузнецов**, Исполнительный директор, Генеральный директор дивизиона «Северсталь Интернэшнл».
- **Михаил Носков**, Неисполнительный директор.
- **Рольф Стомберг**, Старший Независимый директор, Председатель Комитета по кадрам и вознаграждениям.
- **Мартин Энгл**, Независимый Неисполнительный директор, Председатель Комитета по аудиту.
- **Рональд Фримен**, Независимый Неисполнительный директор, Член Комитета по аудиту.
- **Питер Кралич**, Независимый Неисполнительный директор, Член Комитета по аудиту.

Отношение количества независимых, неисполнительных директоров к общей численности Совета директоров гарантирует равноправную защиту интересов всех акционеров. Совет директоров создает прозрачную систему оценки деятельности Совета директоров в целом и каждого члена Совета директоров в отдельности, в соответствии с действующим законодательством и принятыми в международной практике стандартами корпоративного управления. В 2011 году Совет директоров провел процедуру самооценки своей эффективности исходя из индивидуального вклада каждого члена Совета директоров. По результатам самооценки в числе сильных сторон Совета директоров члены Совета директоров отметили должное внимание к вопросам стратегии и промышленной безопасности, активное вовлечение Совета директоров в совершенствование системы корпоративного управления Компании².

Размер вознаграждений и компенсаций членам Совета директоров определяется исходя из оценки личного вклада членов Совета директоров в достижение Компанией стратегических целей, в том числе целей в сфере промышленной и экологической безопасности, развития кадрового потенциала Компании.

В 2011 году Рональд Фримен, Независимый Неисполнительный директор и член Комитета по аудиту Совета директоров, стал лауреатом Национальной премии «Директор года-2011» в номинации «Независимый директор».

«Северсталь» постоянно работает над совершенствованием управленческой структуры, которая должна максимально соответствовать стратегии и масштабу деятельности Компании, обеспечивать эффективность и прозрачность менеджмента.

Компания обеспечивает высокий уровень прозрачности производственно-финансовой деятельности, ориентируясь на лучшую мировую практику. Компания публикует Годовой отчет, финансовый и операционный отчеты, ежеквартальную финансовую отчетность. Компания публикует также Социальные отчеты, отражающие ее деятельность в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

В 2011 году Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2010 год вошел в глобальный рейтинг лучших Годовых отчетов компаний IR Global Rankings и занял в нем 14-е место. Годовой отчет Компании стал единственным отчетом из России и стран СНГ, вошедшим в этот список, который составляется на основе оценки уровня раскрытия информации публично листингуемыми компаниями.

¹ Подробнее информацию о членах Совета директоров, включая их биографические данные и сведения о профессиональной квалификации, см.: Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 68–71. О порядке назначения членов Совета директоров см.: Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 78. Сведения о присутствии членов Совета директоров на очных заседаниях Совета директоров и его комитетов в 2011 году см.: Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 76.

² Подробнее см. Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 77.

Стратегия и управление (продолжение)

Управление рисками

В Компании создана и функционирует система управления рисками¹, поддерживающая достижение стратегических целей Компании. Эта система ориентирована на раннее выявление рисков, системный подход к их минимизации и вовлечение руководства, менеджеров и сотрудников Компании на всех уровнях в работу по управлению рисками.

Структура управления рисками в «Северстали»

Совет директоров	Отвечает перед акционерами за поддержание бесперебойной работы системы управления рисками и внутреннего контроля
Комитет Совета директоров по аудиту	Контролирует эффективность системы управления рисками и внутреннего контроля
Комитет по управлению рисками*	Контролирует деятельность системы управления рисками и ключевые риски, обеспечивает коммуникацию между менеджерами функциональных подразделений, а также между менеджментом Компании и Советом директоров, осуществляет предварительное утверждение политики и процедур управления рисками, рассматривает и утверждает внешнюю и внутреннюю отчетность по рискам
Служба управления рисками	Координирует деятельность по выявлению рисков и их оценке, внедрение передовых методов управления рисками, а также подготовку внутренней и внешней отчетности
«Владельцы рисков» — руководители подразделений (направлений деятельности), на стратегические или операционные цели которых оказывает прямое влияние данный риск	Выявляют специфические риски и принимают меры по управлению ими

* В состав Комитета по управлению рисками входят руководители Компании (на уровне вице-президента), курирующие основные направления работы Компании, генеральные директора крупнейших производственных объектов, а также руководитель Службы управления рисками.

Система управления рисками охватывает весь спектр рисков, влияющих на деятельность Компании, включая риски социального характера, риски промышленной безопасности, охраны труда и экологические риски. Компания уделяет большое внимание управлению социальными рисками, прежде всего в области отношений с персоналом.

Управление социальными рисками

Успех бизнеса «Северстали» зависит от отношений Компании с ее сотрудниками. На сегодняшний день между Компанией и ее сотрудниками сложились конструктивные отношения, основанные на взаимном уважении. Компания стремится предупреждать возможность ухудшения этих отношений, которое могло бы оказать отрицательное влияние на деятельность Компании (снижение объемов производства, сокращение персонала, ухудшение условий работы и жизни, ухудшение имиджа). Компания также проводит последова-

тельную работу, направленную на кадровое обеспечение стратегии развития, учитывая демографические тенденции в регионах своего присутствия.

Компания выстраивает равноправный и конструктивный диалог со своими сотрудниками. На большинстве предприятий Компании заключены коллективные договоры с профсоюзами. «Северсталь» уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала сотрудников, программам их социальной поддержки. В Компании регулярно проводятся социологические опросы, отражающие уровень удовлетворенности персонала содержанием и условиями труда, социальными мероприятиями, отношениями с менеджментом. Компания развивает программы социальных инвестиций в регионах присутствия ее предприятий, направленные на создание благоприятных условий жизни ее сотрудников и их семей, подготовки и привлечения новых работников.

Все сотрудники Компании обеспечены медицинским обслуживанием по программе добровольного медицинского страхования. Развиваются программы организации отдыха и курортного обслуживания сотрудников².

Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью

Металлургические и горнодобывающие предприятия могут наносить вред здоровью, имуществу или окружающей среде. Основными рисковыми зонами являются аварии, выбросы загрязняющих веществ, нарушения при хранении и утилизации отходов. Эти риски могут оказать негативное влияние на рост издержек, связанных с потерей трудоспособности сотрудников, финансовыми санкциями за несоответствие действующим экологическим нормам, выплатами третьим лицам и пр. Мировой опыт свидетельствует о тенденции к ужесточению экологических норм, что также отразится на затратах Компании на мероприятия по охране окружающей среды.

В Компании действует программа страхования опасных производственных объектов, включающая страхование ответственности перед третьими лицами.

С целью снижения этих рисков в 2008 году в Компании была принята единая политика охраны здоровья, труда и окружающей среды, которая в 2011 году была конкретизирована в корпоративной Политике в области охраны труда и промышленной безопасности и корпоративной Политике в области охраны окружающей среды, где более развернуто был представлен комплекс направлений деятельности в этих областях. Эти документы предусматривают применение эффективных систем и лучших мировых стандартов управления в данных областях, ориентируют всех сотрудников «Северстали» на повышение производственной и экологической безопасности. В Компании реализуется комплекс программ, направленных на повышение уровня охраны труда, минимизацию негативного воздействия на окружающую среду³.

Меры, принимаемые Компанией в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды, соответствуют законодательству и нормативным документам, принятым в странах и регионах, где работают ее предприятия. «Северсталь» стремится к конструктивному сотрудничеству с государственными органами, общественными организациями в разработке стратегии и реализации конкретных программ, направленных на решение задач социального развития. Компания сотрудничает с федеральными и региональными органами власти РФ, принимает участие в ряде правительственных комиссий, в работе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), международной отраслевой ассоциации — Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel).

² Подробнее см. разделы «Люди «Северстали»» и «Социальные инвестиции и социальное проектирование» данного Отчета.

³ Подробнее см. раздел «Промышленная безопасность и охрана окружающей среды» данного Отчета.

¹ Подробнее о рисках и управлении рисками в 2011 году см.: Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год.

Стратегия и управление (продолжение)

Управление новыми возможностями: внедрение инноваций

«Северсталь» — крупнейший разработчик и поставщик технологий. По числу полученных патентов на изобретения Компания — один из лидеров российской металлургии.

В 2011 году работа Компании в сфере НИОКР была направлена на разработку инновационных продуктов для дальнейшей оптимизации производственных процессов и получения технологических и экологических преимуществ. Был запущен ряд совместных исследовательских программ в партнерстве с ведущими научно-исследовательскими организациями. Так, в сотрудничестве с Национальным исследовательским технологическим университетом (МИСиС) была успешно разработана технология производства монолитных огнеупорных изделий с использованием наноматериалов. Испытания показали, что стойкость огнеупорных изделий, произведенных по этой технологии, на 20% выше, чем у изделий, произведенных по другим технологиям. Работа по созданию новой технологии была выполнена МИСиС и двумя предприятиями «Северстали» — Череповецким металлургическим комбинатом и компанией «Северо-Запад Огнеупор». «Северо-Запад Огнеупор» планирует начать коммерческое использование новой технологии для производства некоторых видов огнеупорных материалов (огнеупорные бетоны и массы, монолитные огнеупорные изделия, прежде всего для прокатных и сталеплавильных производств). Использование наноогнеупоров в производстве позволит увеличить сроки эксплуатации металлургических агрегатов и повысить их производительность.

Разработка системы компьютерного моделирования для трубного производства осуществляется Ижорским трубным заводом в сотрудничестве с Санкт-Петербургским государственным политехническим университетом.

- Череповецкий металлургический комбинат получил золотую медаль и «Сертификат за высокий вклад изобретений в области экологии» за технологию производства уникального арматурного проката из стали класса прочности А 600 С на 63-й Международной выставке «Идеи-Изобретения — Новые продукты» (IENA-2011) в Нюрнберге, Германия.
- Главный инженер дивизиона «Северсталь Российская Сталь» Андрей Луценко, Генеральный директор ЗАО «Ижорский трубный завод» (ИТЗ) Николай Скорохватов, Директор по качеству ИТЗ Александр Величко стали лауреатами премии Правительства РФ в области науки и техники. Государственной наградой была отмечена разработка технологии производства высокопрочных труб нового поколения, которая позволяет снизить количество металла при производстве труб, а также увеличивает их прочность.

«Северсталь Северная Америка» активно участвует в работе консорциума Steel Marketing Development Institute (SMDI), проекты которого направлены на разработку прогрессивных сталей повышенной прочности (AHSS) для автомобилестроения. Кроме того, дивизион вступил в организацию производителей оцинкованных деталей для автомобильной индустрии Galvanizers Autobody Partnership (GAP). Членство в этой организации позволит принимать участие в экспериментальной работе по разработке новых цинкосодержащих покрытий и оптимизации процессов, а также для определения стойкости оцинкованных покрытий к различным коррозионным средам.

Эти и другие проекты, направленные на разработку и внедрение новых технологических процессов, позволяют «Северстали» обеспечивать соответствие ассортимента и качества продукции растущим запросам клиентов, повышение эффективности и экологичности производства и тем самым обеспечивать долгосрочное конкурентное преимущество.

Инновационные разработки предприятий «Северстали» в 2011 году были отмечены рядом наград. Так, Череповецкий металлургический комбинат получил золотую медаль промышленной выставки «Металл-Экспо 2011» за разработку и внедрение технологии производства горячекатаного проката из низколегированной марки стали 08ХМФА для производства труб с повышенной эксплуатационной надежностью, которые используются при сооружении магистральных и промысловых трубопроводов, транспортирующих агрессивные в коррозионном отношении жидкости, в том числе и в условиях Крайнего Севера и Сибири. Инновационная технология обеспечивает повышенную коррозионную стойкость трубопроводов. Дипломом был отмечен также проект по разработке и внедрению технологии производства холоднокатаного нагартованного проката повышенной прочности для упаковочной ленты толщиной от 0,7 до 1,0 мм. Такой вид ленты может применяться в любой области промышленности, где требуется гарантия сохранности упаковки груза во время его транспортировки по железной дороге, морским или автомобильным транспортом.

Наградами выставки «Металл-Экспо 2011» была отмечена также продукция группы предприятий «Северсталь-Метиз», в том числе новый продукт Компании — стальные канаты с динамической вытяжкой, которые применяются в качестве подъемных и уравнивающих на лифтовых машинах канатного типа. ОАО «Северсталь-Метиз» — единственная на сегодняшний день компания в России, освоившая производство восьмипрядных лифтовых канатов, которые отличаются повышенной продолжительностью срока службы.

Компания участвует в многосторонних инициативах, направленных на развитие инноваций. В 2011 году «Северсталь» по приглашению Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям вошла в Клуб директоров по инновациям, исследованиям и разработкам крупных российских компаний и государственных корпораций (Клуб R&D-директоров). Этот клуб создан по инициативе Института менеджмента инноваций Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Московской школы управления «Сколково», компании Ernst & Young при поддержке Министерства экономического развития РФ. В рамках клуба планируется решать межотраслевые организационные, коммуникационные, управленческие и другие вопросы в области внедрения инноваций. Кроме того, на площадке клуба будет организован обмен лучшими практиками управления инновациями в зарубежных и российских компаниях.

Стратегия и управление (продолжение)

«Бизнес-система» «Северстали»

«Бизнес-система» «Северстали»¹ — это уникальная система реализации корпоративных ценностей и стратегических приоритетов развития Компании через комплекс проектов, которые отражают основные векторы развития, намеченные Компанией, и сфокусированы на ключевых стратегических задачах, а также через вовлечение сотрудников Компании в решение этих задач. «Бизнес-система» включает также целевые проекты в таких областях, как стратегическое развитие, прогнозирование рынков, развитие технологий, управление инвестиционными проектами, слияния и поглощения.

Она направлена на оптимизацию работ в масштабах всей Компании, улучшение ключевых показателей эффективности, охватывающих все сферы, включая как прибыльность и эффективность, так и вопросы охраны здоровья и труда. Эффект от реализации проектов «Бизнес-системы» в 2011 году составил 250 млн долларов США за счет улучшения показателей в таких областях, как эксплуатационная эффективность, работа с клиентами, информационные технологии, охрана здоровья, труда и окружающей среды, повышение квалификации персонала.

«Бизнес-система» «Северстали» отражает интегрированное видение «Северстали» как экономически эффективной и социально ответственной

компании. Проекты «Бизнес-системы» увязывают финансово-экономические, социальные и экологические аспекты деятельности Компании, формируют ценностные установки и модели поведения людей, ориентированные на долгосрочные приоритеты развития, эффективность, взаимную ответственность, партнерские взаимоотношения.

В 2011–2015 гг. Компания продолжит внедрение «Бизнес-системы» «Северстали», призванной обеспечить эффективную корпоративную культуру, ориентированность на клиентов и непрерывное повышение внутренней эффективности.

«Бизнес-система» «Северстали» является платформой реализации корпоративной политики социальной ответственности, охватывая все ее основные сферы, согласно международному стандарту «ISO 26 000: Руководство по социальной ответственности» (организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающая среда, добросовестные деловые практики, проблемы, связанные с потребителями, участие в жизни сообществ).

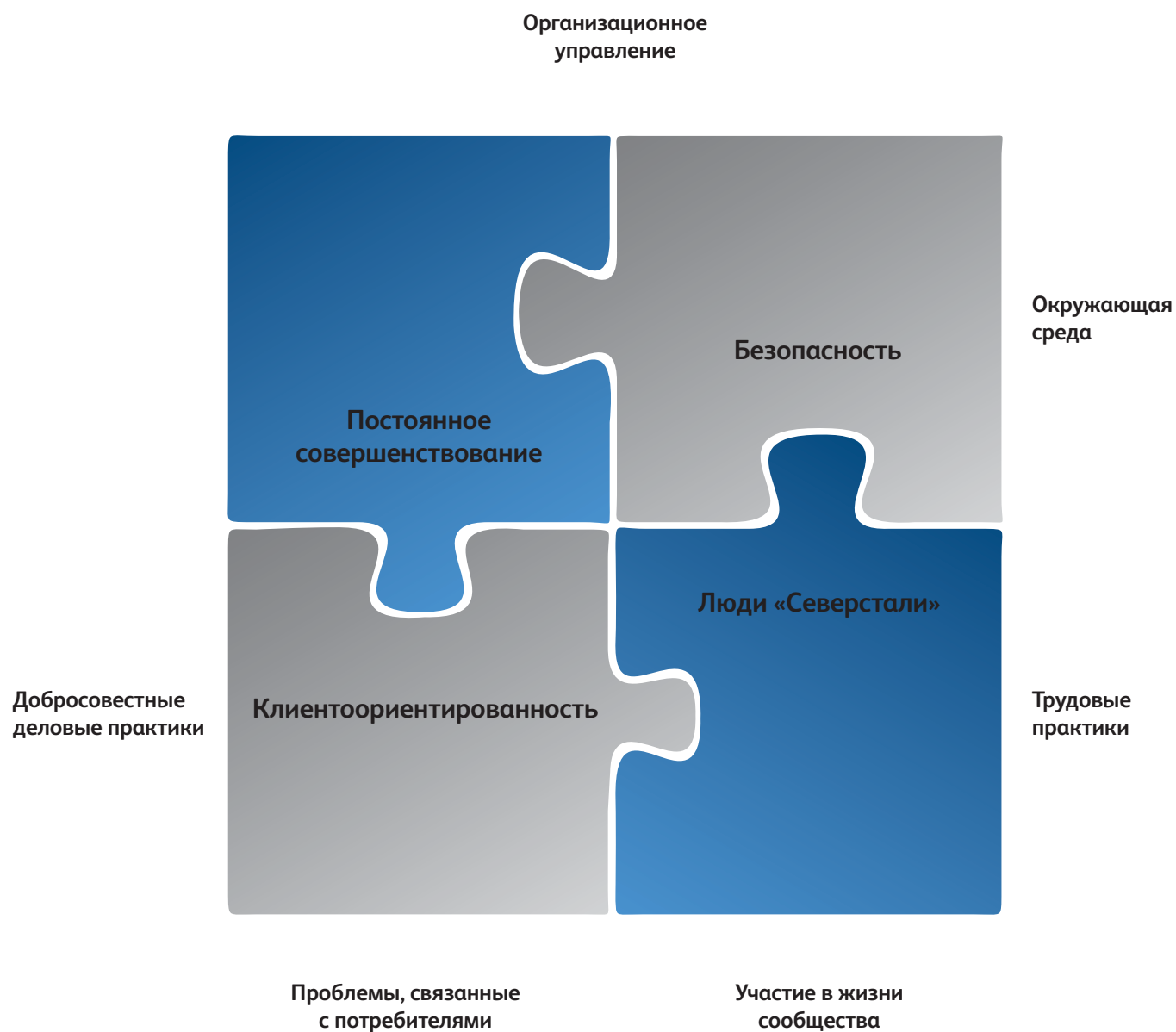
«Бизнес-система» «Северстали»



¹ О «Бизнес-системе» «Северстали» см. также Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 29–30; Социальный отчет ОАО «Северсталь» за 2010 год, с. 18–19.

Стратегия и управление (продолжение)

«Бизнессистема» «Северстали» — платформа реализации принципа корпоративной социальной ответственности



Стратегия и управление (продолжение)



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

42 Принципы и области взаимодействия

43 Практика диалога и сотрудничества
в 2011 году

44 Система корпоративных
коммуникаций

49 Участие в международный
отраслевых инициативах





Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Принципы и области взаимодействия

Конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами¹ — ключевой элемент реализации принципов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Приоритетное внимание Компания уделяет заинтересованным сторонам, интересы которых наиболее ощутимо связаны с деятельностью Компании и которые, в свою очередь, могут оказать наиболее значительное влияние на способность Компании реализовать свои стратегические цели.

Компания ведет диалог и строит взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств. В своем взаимодействии с заинтересованными сторонами Компания стремится найти оптимальный баланс общекорпоративных приоритетов и приоритетов конкретных регионов, интересов широкого круга социальных групп.

Компания видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон:

- создавать конкурентные преимущества для своих деловых партнеров;
- гарантировать привлекательный доход для акционеров;
- обеспечивать высокий уровень производственной безопасности, достойный уровень оплаты труда работникам Компании и способствовать раскрытию их творческого потенциала;
- выполнять требования законодательства и быть партнером государства в решении задач устойчивого развития;
- вносить вклад в социально-экономический прогресс регионов присутствия;
- повышать экологичность производства, эффективность использования ресурсов.

Ключевые группы заинтересованных сторон Компании:

- акционеры и инвесторы;
- персонал Компании;
- органы государственной власти;
- деловые партнеры;
- местные сообщества;
- общественность.

Общие принципы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами отражены в ряде корпоративных документов (Кодекс корпоративного управления, Стандарт поведения сотрудников, Кодекс делового партнерства, а также разработанная в 2011 году. Политика корпоративной социальной ответственности). Компания взаимодействует со стейкхолдерами в РФ на федеральном, региональном и местном уровнях. «Северсталь», будучи международной компанией и одним из крупных участников мирового рынка стали, принимает участие также в международном диалоге по вопросам развития стальной отрасли.

Основные области взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами:

- безопасность труда и охрана окружающей среды;
- профессиональное развитие и социальная поддержка персонала;
- социально-экономическое и культурное развитие регионов присутствия Компании.

Основные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами:

- взаимодействие с деловыми партнерами, региональными администрациями, профсоюзами, общественными и экспертными организациями в рамках деловых контрактов, договоров и соглашений о сотрудничестве;
- система каналов корпоративных коммуникаций;
- регулярные опросы сотрудников и потребителей;
- исследования общественного мнения в рамках Компании и в регионах ее присутствия;
- переговоры и совещания;
- общественные слушания;
- совместные рабочие группы;
- «горячие линии» для сотрудников и потребителей;
- презентации для инвесторов;
- членство в общественных и экспертных ассоциациях;
- проведение конференций.

¹ Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Компании являются организации или частные лица, интересы которых каким-либо образом связаны с решениями или деятельностью организации и которые могут тем или иным образом оказывать влияние на развитие Компании.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Практика диалога и сотрудничества в 2011 году

В 2011 году «Северсталь» активно развивала взаимодействие с заинтересованными сторонами, рассматривая их как партнеров в решении задач, важных для Компании и общества. Внедряемые в Компании механизмы взаимодействия со стейкхолдерами обеспечивают обратную связь, позволяют вовремя выявить как риски, так и новые возможности для развития Компании, повышения эффективности ее социальных инициатив.

Акционеры и инвесторы

В отношениях с акционерами и инвесторами Компания следует высоким стандартам корпоративного управления, которые способствуют повышению эффективности работы Компании, обеспечивают должную степень подотчетности и прозрачности, а также гарантируют в долгосрочной перспективе повышение рыночной стоимости акций «Северстали» и получение акционерами прибыли. «Северсталь» неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров и инвесторов¹. Процедуры подготовки и проведения общих собраний акционеров обеспечивают всем акционерам возможность ознакомиться со всей необходимой информацией, гарантируют равную возможность акционерам высказать свое мнение.

Совет директоров ОАО «Северсталь» играет ключевую роль в разработке стратегии и контроле принятых акционерами решений. Члены Совета директоров регулярно выезжают на предприятия Компании.

Успешная реализация сфокусированной стратегии «Северстали» обеспечивает финансовые интересы акционеров и инвесторов. По итогам 2011 года «Северсталь» стала лидером среди российских компаний по показателю EBITDA, рентабельности по EBITDA и окупаемости инвестиций. Дивидендные выплаты по итогам четырех кварталов 2011 года по сравнению с выплатами за 2010 год возросли в два раза.

Принципы корпоративного управления ОАО «Северсталь» включают:

- обеспечение эффективных и прозрачных механизмов защиты прав и интересов акционеров, предусмотренных законодательством, Уставом Компании и другими нормативными документами, а также механизмов, рекомендованных международными стандартами корпоративного управления;
- соблюдение политики равноправия всех акционеров вне зависимости от их гражданства, места регистрации и количества принадлежащих им акций;
- гарантия реализации права акционеров на участие в управлении Компанией путем предоставления им возможности принимать участие в собраниях, голосовать по вопросам повестки дня и получать актуальную информацию о деятельности Компании, ее руководящих, наблюдательных и контролирующих органов;
- включение повышения рыночной стоимости акций (капитализации) Компании в число основных целей.

Структура капитала Компании²

	Доля, % акционерного капитала
Алексей Мордашов	82.94%
Институциональные инвесторы и сотрудники	17.06%
Всего	100%

В 2011 году наиболее существенными темами для этой группы стейкхолдеров были обновленная стратегия «Северстали» и реструктуризация активов, направленная на повышение ее акционерной стоимости. Обновленная стратегия Компании была представлена в сентябре 2011 года на организованном Компанией Дне инвестора в Лондоне. Мероприятие, в ходе которого был дан обзор перспектив стратегического развития «Северстали», получило позитивную оценку его участников — аналитиков и инвесторов. Было принято решение проводить День инвестора на ежегодной основе. Компания систематически информирует инвестиционное сообщество о результатах реализации стратегии, анализирует обратную связь. Эта работа получила высокую оценку инвестиционного и экспертного сообщества: в 2012 году «Северсталь» была признана лучшей компанией в области связей с инвесторами в России и СНГ среди компаний с высокой капитализацией по итогам конкурса IR Magazine — Thomson Reuters Extel. Лауреаты одной из самых престижных премий в сфере связей с инвесторами определялись на основе независимого исследования мнений международной выборки участников фондового рынка: аналитиков и управляющих активами.

Координация работы по поддержанию постоянного диалога с акционерами и инвесторами ведется в Компании Управлением по связям с инвесторами.



В 2012 году в рамках ежегодного конкурса в области инвестиций, проводимого «Группой РЦБ»³ и порталом investor.ru, «Северсталь» заняла первое место в номинации «Лучшая корпоративная стратегия развития бизнеса». Компания показала наивысший уровень соответствия результатов деятельности в 2011 году заявленным стратегическим ориентирам.

Персонал

Люди, работающие в Компании, их профессионализм и приверженность делу — ключевой стратегический актив «Северстали». В основе взаимоотношений Компании с работниками лежат принципы взаимной ответственности и взаимного уважения, социального партнерства. «Северсталь» строго соблюдает трудовое законодательство.

При трудоустройстве и продвижении сотрудников по службе Компания придерживается принципа равных возможностей и исходит исключительно из профессиональных и деловых качеств работников.

Компания признает право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров в рамках существующего законодательства. В 2012 году профсоюзная организация «Северстали» отмечает свое 60-летие. На предприятиях «Северстали» заключены коллективные договоры с профсоюзами⁴. Специалисты и рабочие Компании активно участвуют в работе отраслевого профсоюза Горно-металлургической промышленности (ГМПР), в том числе в его руководящих органах. Так, значительная часть членов Вологодского областного совета ГМПР — сотрудники «Северстали». «Северсталь» сотрудничает также с Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Независимым профсоюзом горняков России (НПГ).

² По состоянию на 31 декабря 2011 года.

³ Издатель журнала «Рынок ценных бумаг» и других коммуникационных продуктов для фондового рынка.

⁴ Охват персонала социальными льготами и гарантиями в соответствии с коллективными договорами в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» составляет 95%, в дивизионе «Стальной Ресурс» — 100%.

¹ Подробнее см.: Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 73–75.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Компания видит в профсоюзных организациях основных партнеров в обеспечении социальных и трудовых гарантий работникам, активных участников стратегического развития предприятий. На предприятиях Компании регулярно проводятся совещания руководства предприятий и профсоюзного актива. Основные области диалога с профсоюзными организациями — обеспечение безопасности работников и создание достойных социально-бытовых условий, уровень заработной платы. Коллективные договоры содержат также положения относительно принципов предотвращения и урегулирования трудовых споров, сроков уведомления о прекращении трудовых отношений, обеспечивая как права работников, так и снижение риска конфликтных ситуаций.

Компания и профсоюзные организации сотрудничают также в таких сферах, как повышение профессионализма работающих и производительности труда, вопросы труда и быта работающих женщин, молодежи. Совместно организуются конкурсы профессионального мастерства, профессиональные праздники, спортивные мероприятия, акции поддержки ветеранов.

В 2011 году «Северсталь» стала одним из победителей конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора». Конкурс ежегодно проводится Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России и исполкомом Центрального совета Горно-металлургического профсоюза.

На вовлечение сотрудников в реализацию планов подразделений и Компании в целом направлена система внутренних корпоративных коммуникаций. Эта система включает механизмы прямых коммуникаций между руководством и сотрудниками, обратной связи от сотрудников к руководителям и обмена информацией между подразделениями. В числе инструментов внутренних корпоративных коммуникаций — информационные конференции, в том числе видеоконференции, рабочие собрания, собрания с трудовыми коллективами, «горячие телефонные линии», почтовые и электронные ящики, средства наглядной агитации. Компания располагает развитой системой корпоративных СМИ (интернет-портал, печатные издания, ТВ, радио, электронные рассылки, информационные стенды), регулярно проводит опросы, позволяющие выявить существенные вопросы взаимодействия с персоналом и оперативно реагировать на вопросы и предложения работников.

Принципы внутренних коммуникаций компании «Северсталь»:

- открытость и достоверность;
- готовность вести открытый, конструктивный диалог, в том числе о существующих проблемах;
- распространение только достоверной, основанной на фактах информации, которая может быть подтверждена;
- своевременность и последовательность;
- обеспечение необходимого и своевременного объема информации для принятия правильных решений и действий на всех уровнях организации;
- регулярность общения и реализация достигнутых в процессе этого общения договоренностей;
- простота и понятность.

Деловые партнеры

«Северсталь» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами. Кодекс делового партнерства⁵, принятый в 2011 году, определяет основные принципы взаимоотношений с партнерами, обязательства Компании и ожидания по отношению к партнерам. Кодекс включает как положения, касающиеся деловой этики, исключения коррупции, так и требования относительно соблюдения партнерами Компании принципов производственной и экологической безопасности. Таким образом, Компания сделала существенный шаг к внедрению принципа социальной ответственности в цепочке поставок.

В декабре 2011 года был принят коллективный договор ОАО «Северсталь» на 2012–2014 гг. Все обязательства Компании по предыдущим коллективным договорам были выполнены в полном объеме. При формировании проекта документа были учтены и предложения, разработанные комиссией по заключению коллективного договора, и более 60 предложений, внесенных работниками.

В январе 2011 года руководство компании «Воркутауголь» и лидеры двух независимых профсоюзов — Росуглепроф и НППГ — подписали территориальное соглашение по организациям угольной промышленности Воркуты. Территориальное соглашение заключается раз в три года и является основополагающим документом, определяющим взаимоотношения между работодателем и профсоюзом в рамках социального партнерства для всех угольных предприятий Воркуты. В документе определяется объем и порядок увеличения тарифных ставок окладов, оговорены составляющие постоянной и переменной частей заработной платы. Соглашение также включает положения о социальных гарантиях, взаимных обязательствах в сфере безопасности труда. Специально оговариваются условия работы молодых специалистов.

Развитию культуры открытого диалога в Компании уделяется все большее внимание. В 2011 году на основе обобщения опыта Компании в сфере внутренних коммуникаций на базе ценностей и стратегии «Северстали» был разработан документ «Основные положения и стандарты внутренних коммуникаций компании «Северсталь»». Цель этого документа — обеспечить повышение качества и результативности диалога с персоналом на основе единой общекорпоративной политики в сфере внутрикorporативной коммуникации и комплекса методических рекомендаций. Совершенствование внутренних коммуникаций рассматривается сегодня как одно из ключевых направлений работы с персоналом. Компания вводит в практику обучение и консультирование руководителей по вопросам изучения общественного мнения, подготовки и проведения рабочих собраний.

В марте 2012 года «Северсталь Северная Америка» и Объединенный профсоюз рабочих автомобилестроительной промышленности (UAW) достигли договоренности о подписании трудового договора на пятилетний срок. Новым договором будут охвачены 1100 рабочих (производственный и обслуживающий персонал) предприятия «Северсталь Дирборн».

⁵ http://www.severstal.com/rus/about/company_profile/code_of_business_partnership/index.phtml.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Клиентоориентированность — один из ключевых стратегических проектов «Бизнес-системы» «Северстали». Проект направлен на формирование долгосрочных взаимовыгодных отношений с клиентами за счет предложения им на постоянной основе продукции и услуг, созданных с учетом их индивидуальных требований.

В Компании принята Политика в области качества⁶, нацеленная на лидерство Компании на рынке металлопродукции. Компания развивает систему менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов. Качество продукции Компании конкурентоспособно на мировом рынке и сертифицировано с учетом самых высоких запросов автоблестроителей, нефтяников, судостроителей, машиностроителей. Ведущие предприятия ОАО «Северсталь» имеют сертификаты соответствия международным стандартам в области качества и регулярно проходят аудит, подтверждающий соответствие продукции и систем управления качеством высоким международным стандартам и требованиям потребителей. Многие виды продукции Компании сертифицированы Российским морским регистром судоходства, регистрами Lloyd's, American Bureau of Shipping, Norske Veritas, Germanischer Lloyd, Bureau Veritas и Российским речным регистром.

В 2011 году соответствие системы менеджмента качества требованиям международных стандартов ISO 9001:2008 и ISO/TS 16949:2009 подтвердили предприятия дивизиона «Северсталь Российская Сталь». Кроме того, ООО «Северсталь ТПЗ — Шексна» успешно прошло очередную сертификацию процессов производства продукции и управления качеством по стандарту EN 10219-1:2006, которая дает право производителю наносить CE-маркировку⁷ на продукцию для рынков Европы. Система менеджмента качества (СМК) Ижорского трубного завода (ИТЗ входит в дивизион «Северсталь Российская Сталь») сертифицирована на соответствие стандартам одного из ключевых клиентов Компании — ОАО «Газпром», что позволяет предприятию участвовать в перспективных нефтегазовых проектах. Успешно прошел ресертификационный аудит Системы менеджмента качества на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2008 Оленегорский ГОК (дивизион «Стальной Ресурс»).



Клиенты «Северстали» — это свыше 40 тыс. российских и зарубежных компаний.

⁷ CE (Conformité Européenne — европейское соответствие, фр.) — особый знак, который удостоверяет, что изделие соответствует основным требованиям директив ЕС и гармонизированным стандартам Европейского союза, а также то, что продукт прошел процедуру оценки соответствия директивам, т.е. не является вредным для здоровья его потребителей, а также для окружающей среды.

⁶ <http://www.severstal.ru/rus/customers/products/document1215.phtml>.

Кодекс делового партнерства ОАО «Северсталь»

Принципы нашей работы

- В своих отношениях с партнерами мы намерены применять справедливые, открытые и этичные методы сотрудничества.
- Мы уважительно общаемся с клиентами и поставщиками Компании.
- Мы выполняем свою работу, соблюдая нормы техники безопасности и охраны здоровья, стремимся предупреждать загрязнение окружающей среды.
- Мы сообщаем нашим клиентам только правдивую информацию о продукции, услугах и ценах, а также не делаем ложных заявлений о продукции и услугах конкурентов.
- Мы обеспечиваем защиту частной и персональной информации о своих сотрудниках, партнерах и соблюдаем принятые обязательства по охране конфиденциальности в соответствии с требованиями, установленными применимым законодательством.
- Мы стремимся соблюдать договоренности. Если мы не можем выполнить данные нами обещания в срок, то своевременно уведомляем об этом наших коллег и партнеров и предлагаем возможные решения.
- Мы не приемлем оскорблений и унижений сотрудников и партнеров в любой форме: некорректные и оскорбительные высказывания, грубые, унижающие личное достоинство шутки, применение психологического давления.
- Мы не приемлем коррупцию. Если Вашей компании известны любые формы проявления коррупции в компании «Северсталь», просьба незамедлительно информировать нас об этом.
- Мы не принимаем и не предлагаем подарки, знаки особого внимания, услуги или участие в развлекательных программах, если они ставят или могут поставить принимающую сторону в зависимое положение.
- Мы стремимся избегать ситуаций, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов, включая ситуацию, при которой сотрудник компании осуществляет оплачиваемую деятельность в пользу клиентов, поставщиков или конкурентов.

Наши обязательства

Для реализации принципов взаимодействия с нашими партнерами мы намерены:

- Не допускать коррупцию в отношениях с нашими партнерами.
- Исполнять все договоренности с нашими партнерами.
- Осуществлять операции с партнерами открыто и на высоком профессиональном уровне.
- Информировать всех сотрудников компании «Северсталь» о правилах и принципах данного Кодекса.

Чего мы ожидаем от наших партнеров

Чтобы наша работа в области сотрудничества была эффективной и соответствовала ценностям компании «Северсталь», мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут:

- Препятствовать случаям коррупции как со своей стороны, так и со стороны сотрудников «Северстали».
- Соблюдать безопасные условия труда и обеспечивать охрану окружающей среды при работе на территории предприятий «Северстали», а именно:
 - соблюдать все правила промышленной безопасности и охраны труда;
 - не допускать несчастных случаев и травматизма сотрудников;
 - не допускать присутствие на производственных площадках людей в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
 - не допускать своими действиями или бездействием фактов загрязнения окружающей среды.
- Соблюдать все обязательства и достигнутые договоренности.
- Осуществлять деловые операции с компанией «Северсталь» открыто и на высоком профессиональном уровне.
- Информировать своих сотрудников, работающих с нашей компанией, о правилах и принципах данного Кодекса.

Обо всех нарушениях положения Кодекса делового партнерства компании «Северсталь» просьба сообщать по электронной почте: komitet@severstal.com. Мы гарантируем Вам полную конфиденциальность информации и качественный анализ Вашего обращения.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Среди клиентов «Северстали» — крупнейшие российские и мировые компании:

ГАЗ, УАЗ, МАЗ, АВТОВАЗ, «Севмаш», «Газпром», «Сургутнефтегаз», «Транснефть», НОВАТЭК, «Евраз», ГМК «Норильский никель», СУЭК, ОМК, ТМК, Волжский трубный завод, «Металл Профиль», РЖД, Архангельский ЦБК, ряд строительных компаний	«Северсталь Российская Сталь»
---	-------------------------------

Ford, DaimlerChrysler, General Motors, BMW, Mazda, Mercedes-Benz, Mitsubishi RFI, Riva, Thyssen Krupp, Peugeot, FORD, Setforge	«Северсталь Северная Америка»
--	-------------------------------

Основным потребителем продукции сегмента является «Северсталь Российская Сталь», среди других потребителей — «Евраз, «Мечел», Corus, ММК, НЛМК	«Стальной Ресурс»
--	-------------------

В 2011 году «Северсталь» сделала еще один шаг по укреплению своих позиций поставщика стали для крупнейших международных автопроизводителей, работающих в России: совместно с японской компанией Mitsui был запущен проект по созданию нового сервисного центра в городе Всеволожск. Предприятия компании «Северсталь» уже являются поставщиками Hyundai, Kia, Renault, GM и Volkswagen. Кроме того, совместное предприятие «Северстали» и компании Gestamp Automocion, входящей в состав испанского концерна Gonvarri, поставляет рулонный прокат «Автофрамосу» — дочернему предприятию Renault в Москве, заводу Kia в Санкт-Петербурге, предприятию GM в Узбекистане и заводу Volkswagen в Калуге.



В 2011 году «Северсталь» продолжала развивать свои компетенции в производстве новых видов стали для автомобильной

промышленности не только в США, где она является ключевым поставщиком для Ford, GM и Chrysler, но и в России. На Череповецком металлургическом комбинате освоено производство оцинкованного проката с ВН-эффектом (Bake Hardening Effect — эффект термического упрочнения) для автомобильной промышленности. Технология производства оцинкованных сверхнизкоуглеродистых сталей с ВН-эффектом для автопрома разработана в рамках постоянной программы освоения новых видов стали. По результатам проведенных исследований определены оптимальные условия и технология производства стали, полностью соответствующие требованиям международных автомобильных компаний, таких как GM, Volkswagen, Ford, Renault, PSA, Hyundai и др. В четвертом квартале 2011 года «Северсталь» отгрузила 250 тонн новой стали с ВН-эффектом для компании GM.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Система взаимодействия с клиентами в «Северстали» включает:

- исследование их предпочтений и степени удовлетворенности сотрудничеством с Компанией, которое проводится в форме деловых переговоров, интервью и опросов;
- проведение в рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами специальных комитетов, координационных групп;
- участие в выставках и форумах в России и за рубежом.

Постоянный диалог с клиентами позволяет точнее настроить Компанию на их запросы. С целью оперативного и компетентного реагирования на поступающие претензии и устранение их причин в Компании существует претензионный процесс, призванный защищать интересы потребителей. Он предусматривает оперативное принятие решений в отношении забракованной продукции, оперативное урегулирование претензий и возмещение финансовых потерь, разработку корректирующих действий, направленных на устранение причин возникновения претензий. Информация о претензионной работе доступна на сайте Компании (<http://www.severstal.ru/rus/customers/services/index.phtml>).

Обратная связь, которую получает Компания, показывает высокий уровень удовлетворенности клиентов ассортиментом и качеством ее продукции — основными существенными факторами удовлетворенности потребителей. Компания тщательно изучает структуру спроса и тенденции ее развития и предпринимает программы и проекты, обеспечивающие соответствие ее продукции и услуг как самым высоким современным требованиям, так и требованиям завтрашнего дня, реализует программы модернизации производства, направленные на расширение ассортимента и повышение качества стальной продукции. «Северсталь» развивает сотрудничество с ведущими международными компаниями, укрепляя свои позиции на мировом рынке. При этом все большее внимание уделяется обслуживанию клиентов. Качество диалога с клиентами стало в 2011 году предметом нового электронного учебного курса «Эффективное взаимодействие с клиентами» для менеджеров Компании.

В 2011 году на официальном сайте Компании начал работу специальный сервис для клиентов, благодаря которому они смогут проверить достоверность сертификатов качества продукции ЧерМК. Сервис позволяет каждому клиенту, который приобрел продукцию ЧерМК через различные дистрибуторские сети, проверить достоверность выданного ему бумажного сертификата.

Награды Компании за достижения в области качества

- Продукция Череповецкого металлургического комбината (горячеоцинкованный прокат марки DX54D) вошла в число лауреатов конкурса «100 лучших товаров России». Генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская Сталь» Александр Грубман был отмечен Почетным знаком «За достижения в области качества».
- Группа предприятий «Северсталь-Метиз» (дивизион «Северсталь Российская Сталь») возглавила рейтинг отечественных производителей метизов по итогам 2011 года, опубликованный журналом «Металлоснабжение и сбыт». Первое место в рейтинге — результат высоких оценок партнеров и клиентов, других участников российского рынка металлов.
- «Северсталь Северная Америка» была названа победителем конкурса, который проводился в 2011 году журналом «Американский металлургический рынок» (American Metal Market), за превосходное качество стали. Завод Компании в Колумбусе был удостоен отраслевой награды International Automotive Quality Recognition, присуждаемой за производство высококачественной рулонной стали и снабженческую деятельность для автомобилестроителей.

Органы государственной власти

«Северсталь» стремится быть надежным партнером государства в решении задач социально-экономического развития. Основные принципы, на которых строится взаимодействие, включают:

- выполнение предусмотренных законодательством обязательств по отношению к государству;
- ответственность в использовании трудовых и природных ресурсов;
- партнерство в решении задач отраслевой и региональной конкурентоспособности.



Строительство мини-завода сортового проката в Балаково направлено на расширение присутствия Компании на новых рынках и дальнейшую диверсификацию номенклатуры продукции. Планируется, что после завершения строительства в 2013 году это предприятие будет выпускать около 1 млн тонн прокатных изделий в год. Мини-завод будет выпускать высококачественный сортовой прокат, произведенный путем соединения металлического лома и качественных марок стали за счет плавки в электродуговых сетях и последующей обработки на высокоскоростном прокатном стане.

Основные форматы взаимодействия:

- Компания выстраивает партнерство с органами государственной власти в решении задач развития регионов присутствия в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве и отдельных целевых программ.
- Экспертный потенциал Компании привлекается российскими законодателями, органами исполнительной власти к решению актуальных вопросов развития горно-металлургической отрасли, выработки политики в сфере международной торговли.
- Компания, ряд предприятий которой являются градообразующими (ЧерМК, «Воркутауголь», «Карельский окатыш», Оленегорский горно-обогатительный комбинат), принимает активное участие в разработке перспективных планов социально-экономического развития территорий, активно участвует в муниципальных, республиканских и государственных программах социального развития, финансирует массовые городские мероприятия, спонсирует развитие спорта и выделяет средства на поддержку здравоохранения и образования.
- Сотрудничество Компании с органами власти реализуется в комплексных соглашениях о социально-экономическом партнерстве, которые заключены ОАО «Северсталь» с региональными органами власти там, где расположены основные производственные подразделения Компании (Республика Коми, Карелия, г. Санкт-Петербург, Вологодская, Саратовская, Орловская и Волгоградская области).



Трехлетнее соглашение о социально-экономическом партнерстве с Правительством Республики Коми (подписано в 2010 году) предусматривает проведение единой политики в вопросах развития Печорского угольного бассейна, добычи и переработки угля, обеспечения поставок угольной продукции для нужд Республики Коми, устойчивого функционирования и развития производственной и социальной инфраструктур Печорского угольного бассейна.

Компания и региональные власти совместно разрабатывают и реализуют целевые программы, направленные на решение социальных задач, стратегически важных для Компании и регионов. Так, совместная программа «Северстали» и Вологодской области направлена на модернизацию системы профессионального образования региона в течение 2011–2013 гг.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Соглашение о взаимодействии сторон в этом направлении было подписано в июле 2011 года Губернатором Вологодской области Вячеславом Позгалевым и Генеральным директором ОАО «Северсталь» Алексеем Мордашовым. Программа была разработана в целях комплексного совершенствования системы профобразования и обеспечения кадровых потребностей металлургической отрасли Вологодской области. Она предусматривает широкий комплекс мероприятий, охватывающих все этапы подготовки квалифицированных кадров для Компании — привлечение молодежи в учебные заведения, совершенствование процесса обучения, развитие учебно-материальной базы учебных заведений, трудоустройство выпускников и организация их адаптации на рабочих местах Компании. Эта программа стала одним из победителей конкурса региональных программ развития образования, проводимого на базе Министерства образования и науки РФ, и в областной бюджет в дополнение к средствам, направленным «Северсталью» и областным правительством, поступят инвестиции из федерального бюджета.

Соглашение о совместной деятельности в сфере охраны окружающей среды подписано «Северсталью» с правительством Вологодской области и мэрией города Череповца в ноябре 2011 года. Согласно достигнутым договоренностям, «Северсталь» продолжит осуществлять мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду, приводя основные экологические показатели к общемировым уровням к 2015 году, а также регулярно информировать об итогах работы в этом направлении. В целом объем инвестиций на экологические проекты ЧерМК на 2011–2015 гг. составит порядка 9.3 млрд рублей (300 млн долларов). В свою очередь, Правительство Вологодской области и мэрия Череповца обязуются повышать взаимодействие органов власти и хозяйствующих субъектов в решении вопросов охраны окружающей среды, обеспечивать разработку и принятие соответствующих нормативных правовых актов, осуществлять софинансирование мероприятий по улучшению экологической ситуации, повышать взаимодействие органов власти и хозяйствующих субъектов в решении вопросов охраны окружающей среды.

Организации, в которых Компания представлена на стратегическом уровне, в руководящих органах, в лице Генерального директора ОАО «Северсталь» А.А. Мордашова

Международные и российские деловые форумы и ассоциации:

- Всемирная ассоциация производителей стали (Association worldsteel)¹;
- Европейская конвенция бизнес-лидеров;
- Международный деловой совет Всемирного экономического форума (World Economic Forum, WEF);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП);
- НП «Русская Сталь».
- Организации в рамках государственно-частного партнерства:
 - Совет по конкурентоспособности при Правительстве РФ;
 - Российско-германская Рабочая группа по стратегическому сотрудничеству в области экономики и финансов (СРГ);
 - Правительственная комиссия по высоким технологиям и инновациям;
 - Экспертный совет по государственно-частному партнерству и инвестициям при Министерстве культуры РФ.
- Организации в сфере социального и культурного развития:
 - Попечительский совет Государственного Русского музея;
 - Попечительский совет Третьяковской галереи;
 - Попечительский совет Государственного академического Большого театра;
 - Попечительский совет Валаамского монастыря;
 - Попечительский совет Санкт-Петербургского государственного университета.

¹ В 2011 году А. А. Мордашов был избран заместителем председателя Совета директоров, а в 2012 году — Председателем Совета директоров Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel).

Местные сообщества

«Северсталь» поддерживает конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью в решении актуальных социально-экономических и экологических задач, сотрудничает с некоммерческими организациями, экспертным сообществом как на национальном, так и на региональном уровне, поддерживает экологические проекты, проекты развития здравоохранения, образования, культуры и спорта⁸. Такое взаимодействие служит формированию благоприятного социального климата в регионах, где работают предприятия Компании. Предпринимая новые проекты, Компания проводит анализ их экологических и социальных рисков, обсуждает с местным сообществом их потенциальное влияние на природу и социальную среду, с тем чтобы совместно выработать оптимальные решения возможных проблем.

Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, направленного как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие собственного социального потенциала территорий. В течение ряда лет успешно развивается программа «Дорога к дому», направленная на комплексную профилактику детской безнадзорности и социального сиротства. Подтвердила свою результативность работа учрежденного Компанией совместно с мэрией г. Череповца некоммерческого партнерства «Агентство городского развития», цель которого — содействие развитию малого и среднего бизнеса. В период с 2008 по 2011 год количество малых и средних предприятий города выросло на 14.8%.

Инновационный подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами в рамках таких инициатив был неоднократно отмечен независимыми авторитетными экспертами. В 2011 год «Северсталь» была отмечена рядом наград за деятельность в социальной сфере, в частности дипломом лауреата конкурса корпоративных инвестиций в человеческий капитал PeopleInvestor в специальной номинации «За создание общественного блага», премией «За заслуги в области поддержки социальных проектов» на II Съезде некоммерческих организаций России (Госгрант). В Череповце программа «Дорога к дому» была признана одним из лучших примеров успешного государственно-частного партнерства в области решения проблем социального сиротства и детской беспризорности в России. Программа «Агентство городского развития» заняла первое место на конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности — 2012».

- В декабре 2011 года группа предприятий «Северсталь-Метиз» (дивизион «Северсталь Российская Сталь») заключила соглашение с автономной некоммерческой организацией «Инвестиционное агентство "Череповец"», созданной при мэрии города. Сотрудничество направлено на привлечение дополнительных инвестиций в развитие Череповца, в том числе за счет продвижения возможностей череповецкого предприятия «Северсталь-Метиз».
- Признанием вклада «Северстали» в развитие российской металлургической отрасли и социально-экономическое развитие регионов, где работает Компания, стала государственная награда, врученная Генеральному директору Компании А. А. Мордашову. В октябре 2011 года он был награжден орденом Почета.

⁸ Подробнее об этих проектах см. в Главе «Социальные инвестиции и социальное проектирование» настоящего Отчета.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

Участие в международных отраслевых инициативах

«Северсталь» присоединилась к Всемирной ассоциации производителей стали¹ в 2001 году, первой из российских компаний, и зарекомендовала себя как один из наиболее активных членов ассоциации. «Северсталь» вносит большой вклад в деятельность worldsteel, принимая участие во всех важнейших комитетах, совместных проектах и инициативах, в том числе в программе Living Steel по продвижению стальных решений для строительства, в программе Future Steel Vehicle по созданию стали для «автомобиля будущего», в проекте «Россия-2020», посвященном анализу долгосрочных трендов развития российской экономики и сталелитейной отрасли². Членами worldsteel являются около 170 производителей стали из разных стран (включая 17 из 20 крупнейших мировых стальных компаний), а также национальные и региональные отраслевые объединения и исследовательские центры. На долю компаний — членов worldsteel приходится около 85% мирового производства стали.



¹ www.worldsteel.org.

² Об участии Компании в инициативах worldsteel в сфере охраны окружающей среды см. в главе «Промышленная безопасность и охрана окружающей среды» настоящего Отчета.

Люди «Северстали»

53 Стратегия и управление

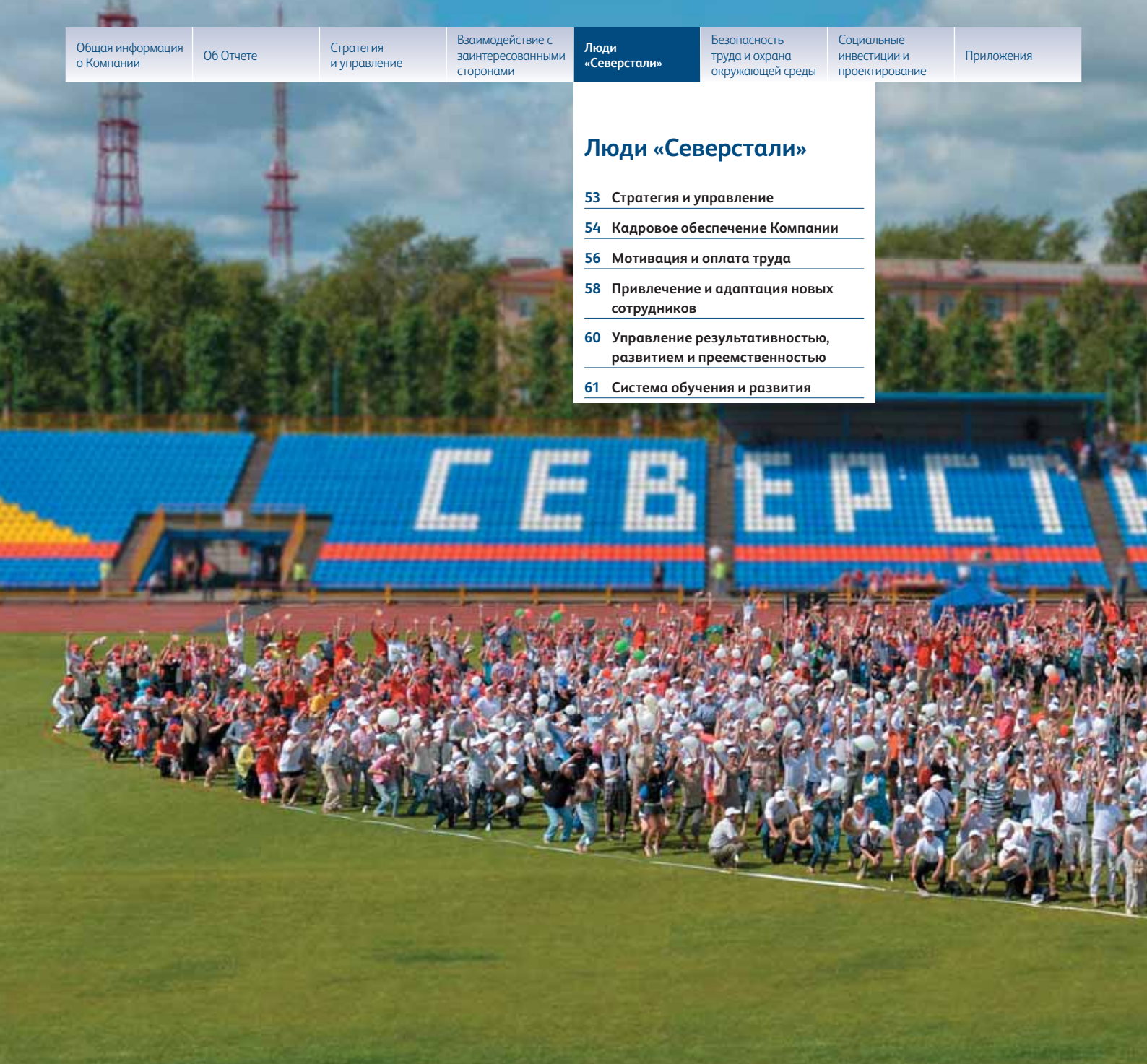
54 Кадровое обеспечение Компании

56 Мотивация и оплата труда

58 Привлечение и адаптация новых
сотрудников

60 Управление результативностью,
развитием и преемственностью

61 Система обучения и развития

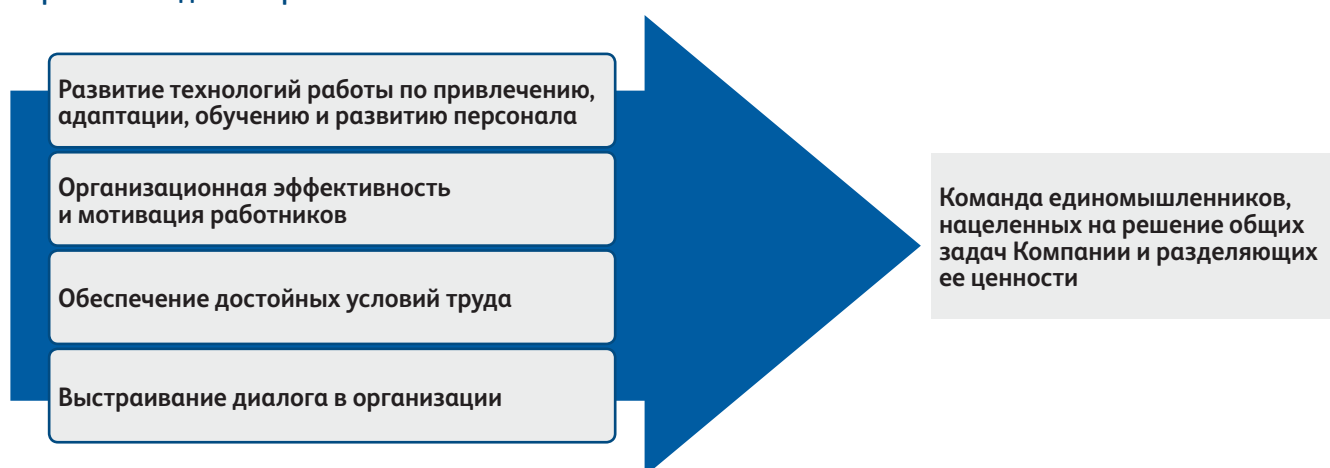




Люди «Северстали»

Реализация стратегии «Северстали», нацеленная на лидерство в отрасли, опирается на высокую мотивацию и профессионализм ее сотрудников. В «Северстали» сложилась система взаимодействия с персоналом, направленная как на повышение эффективности деятельности Компании, ее международной конкурентоспособности, так и на личное развитие сотрудников, расширение возможностей их профессионального роста и социальную защиту. Проект «Люди "Северстали"», который реализуется на всех предприятиях Компании, — стержневой проект «Бизнес-системы» Компании. Проект нацелен на формирование команды единомышленников, разделяющих ценности и стратегические цели Компании, профессионально подготовленной и социально ответственной.

Цели проекта «Люди "Северстали"»



Люди «Северстали» (продолжение)

Стратегия и управление

Управление в сфере работы с персоналом ориентировано на поддержку стратегии развития «Северстали». Ежегодно Дирекция по работе с персоналом подводит итоги работы и ставит цели на будущий год с учетом развития рыночной и социальной ситуации. Приоритеты на 2012–2014 гг. включают:

- повышение производительности труда;
- развитие кадрового резерва, повышение мобильности сотрудников, знание английского языка;
- повышение привлекательности «Северстали» для талантливой молодежи;
- повышение профессиональной компетентности сотрудников, развитие умения работать с инструментами «Бизнес-системы» и работать в SAP. Быстрая и качественная подготовка профессионалов внутри Компании;
- улучшение условий труда, расширение карьерных возможностей для женщин.

Руководство работой с персоналом осуществляется высшими органами управления Компанией. Совет директоров «Северстали» уделяет этой работе значительное внимание. Ключевые решения в этой области принимаются Комитетом Совета директоров по кадрам и вознаграждениям.

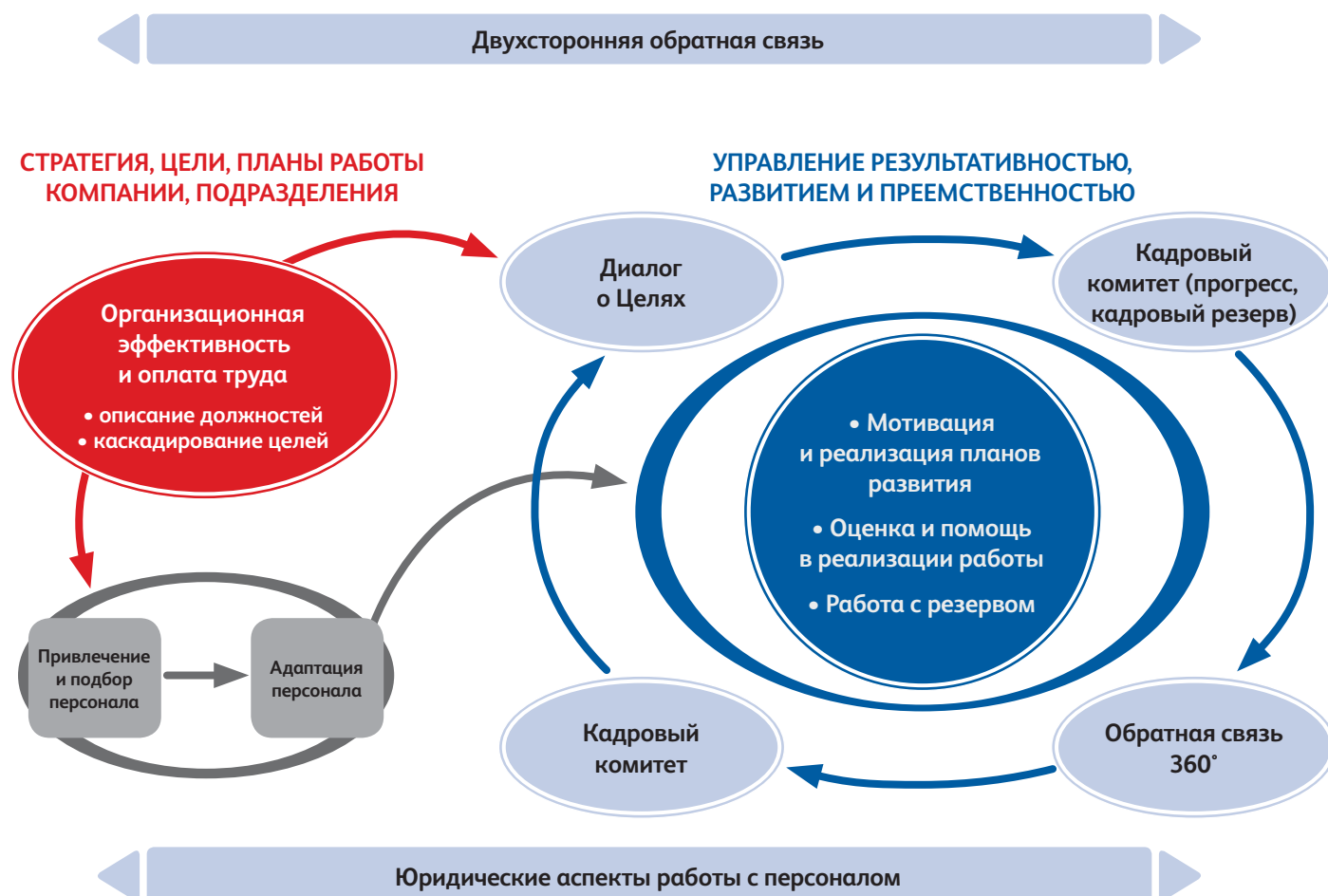
Текущее руководство этой работой осуществляет Заместитель Генерального директора по работе с персоналом ОАО «Северсталь». На дивизиональном и локальном уровнях за работу с кадрами отвечают руководители соответствующих функциональных подразделений.

Политика по работе с персоналом отражена в разработанных и действующих регламентах по обучению, подбору, оценке и адаптации персонала, а также в Кодексе поведения сотрудников. В 2012 году будет завершена работа над компенсационной политикой.

В 2011 году в Компании были внедрены унифицированные процедуры работы с кадрами на основе корпоративной автоматизированной системы управления SAP. Были также введены в действие новые процедуры и стандарты подбора персонала, адаптации новых сотрудников, повышения квалификации, формирования кадрового резерва и оценки результативности деятельности применительно к руководителям и специалистам Компании. Это позволило обеспечить высокий уровень скоординированности действий внутренних центров экспертизы по вопросам работы с персоналом, центров единого сервиса¹ и деловых партнеров.

¹ Подразделение Компании, обеспечивающее информационно-технологическую поддержку ряда функций Компании (конкретных оперативных задач бухгалтерского учета, кадрового администрирования и др.).

Система работы с персоналом



Люди «Северстали» (продолжение)

Кадровое обеспечение Компании

Характеристики персонала

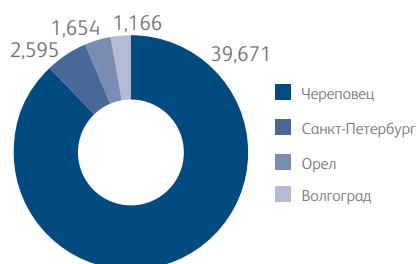
Среднесписочная численность персонала «Северстали» в 2011 году составила 69,583 человека.

Распределение работающих по дивизионам Компании в 2011 году

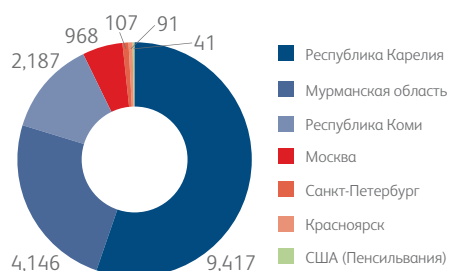


Распределение работающих по регионам в 2011 году, человек¹

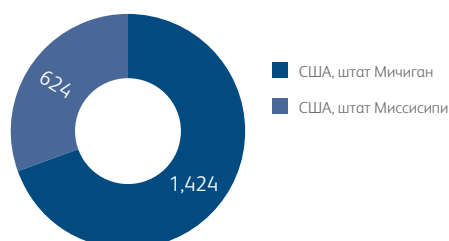
«Северсталь Российская Сталь»



«Стальной Ресурс»



«Северсталь Северная Америка»



¹ Распределение персонала Компании по регионам в динамике за 2009–2011 гг. дано в Приложении 2.

В структуре персонала 76% — рабочие, 24% — руководители, специалисты и служащие. Средний возраст работающих в Компании — 40 лет. Доля женщин среди работающих в «Северстали» сравнительно высока (с учетом отраслевой принадлежности ее предприятий): она составляет 32%. Компания продолжает работать над технологическими и административными решениями, которые позволяют расширить круг рабочих мест, которые могли бы занимать женщины. Это откроет новые возможности занятости и профессионального роста для женщин, а также даст Компании возможность повысить устойчивость кадрового обеспечения в условиях трудной демографической ситуации в регионах ее присутствия. Подробнее социально-демографический состав персонала Компании приведен в Приложении 2.

Текущий кадровый по инициативе работников находится в Компании на сравнительно низком уровне (5.5% от общей штатной численности). В 2011 году на работу в Компанию было принято более 7.5 тыс. новых сотрудников.



В 2011 году по заказу «Северстали» компания PricewaterhouseCoopers провела исследование, в рамках которого был выполнен анализ кадрового обеспечения ОАО «Северсталь» в сравнении с лучшими показателями компаний стран СНГ и дальнего зарубежья. Исследование показало отличные результаты ОАО «Северсталь» по показателям текучести и корпоративного обучения, а также выявило основные области, требующие особого внимания в соответствии со стратегией Компании: работа с молодыми специалистами, расширение охвата программ обучения и оценки персонала, развитие работы с внутренним резервом. По этим направлениям на 2012 год составлены планы мероприятий.

Расширение деятельности Компании открывает перед жителями регионов ее присутствия новые перспективы трудоустройства. Так, 2,800 дополнительных рабочих мест будет создано в Республике Коми на планируемом новом горнодобывающем производстве ОАО «Воркутауголь». В 2011 году «Воркутауголь» выиграла конкурс на право освоения участка № 1 Усинского месторождения в Республике Коми с предполагаемыми запасами коксующегося угля около 620 млн тонн. Компания заключит лицензионное соглашение и начнет разрабатывать угольное месторождение в начале 2012 года. Сдача в эксплуатацию шахты и горно-обогатительной фабрики запланирована на 2020 год, а в 2023 году горнодобывающее производство должно выйти на проектную мощность.

Вовлеченность

Вовлеченность работников в достижение стратегических целей Компании — необходимое условие успеха. Добиться понимания каждым сотрудником этих целей, принципов и путей их достижения — важная задача руководителей Компании на всех уровнях. Развитие компетенций, необходимых для эффективной коммуникации, становится сегодня в Компании все более значимым направлением управленческой подготовки. Дирекцией по работе с персоналом организовано консультирование руководителей по таким вопросам, как построение индивидуальных диалогов по целям, обеспечение работников обратной связью по результатам деятельности, грамотная подготовка и проведение собраний с коллективами и другим вопросам внутренних коммуникаций.

Люди «Северстали» (продолжение)

Для поддержки изменений, происходящих в связи с внедрением «Бизнес-системы», и сопутствующих ему изменений корпоративной культуры в 2010 году была начата программа управленческого обучения «Достичь большего вместе»². Цель программы — создание команды единомышленников, способной качественно внедрять изменения и добиваться высоких результатов в рамках новой стратегии Компании — войти в пятерку мировых лидеров отрасли по прибыльности. Программа готовит менеджеров Компании к эффективному выполнению роли «агентов изменений», формирующих новую корпоративную культуру.

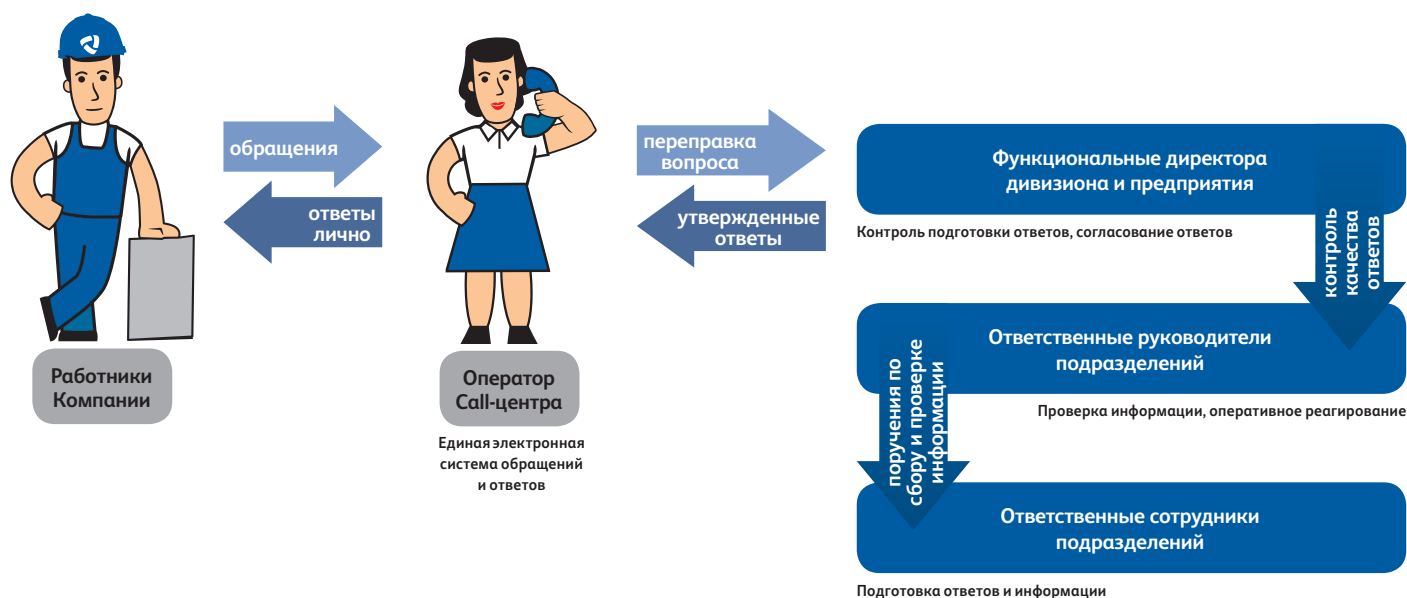
Корпоративная культура «Северстали» базируется на таких ценностях, как безопасность труда, уважение к людям, эффективность и оперативность, клиентоориентированность, работа в команде. Эти ценности легли в основу принятого в 2011 году Стандарта поведения сотрудников, где описаны принципы и рекомендуемые модели поведения. Кроме того, в Компании создан Комитет по этике, общественные приемные, в 2012 году запущена единая «горячая линия» «Северстали». Обеспечивается прямая связь с руководителями Компании на корпоративном портале, используются другие каналы для обеспечения оперативной обратной связи с работниками. В 2012 году в Компании разработана и апробирована новая модель ежегодного комплексного корпоративного социологического исследования.

Единая «горячая линия» дает возможность любому сотруднику Компании анонимно обратиться с вопросом или просьбой помочь решить сложившуюся проблему. В решении вопросов принимают участие руководители разных уровней — от руководства дивизионов до руководителей подразделений. Все звонки и письма принимаются и обрабатываются сотрудниками удаленного контактного центра и направляются ответственным руководителям на местах. Сотрудник может сам узнать о готовности ответа на свой вопрос, позвонив в контактный центр, или оставить свои контактные данные, чтобы операторы перезвонили ему, когда ответ будет получен.

Комитет по этике работает по схожему принципу. При этом каждое обращение обсуждается на заседании комитета после проведения внутреннего расследования. Членами комитета являются функциональные заместители Генерального директора ОАО «Северсталь», возглавляет комитет Генеральный директор Компании. Комитет не только принимает решения по конкретным фактам заявлений сотрудников, но и инициирует комплексные программы и мероприятия, направленные на предотвращение или профилактику возможных нарушений Стандарта поведения и ценностей Компании.

² Подробнее о программе см. в разделе «Обучение».

Корпоративная система обратной связи



Организационная эффективность

Способность организации достигать поставленных целей в значительной степени зависит от качества ее организационной структуры и рабочих процессов. В Компании реализуется проект «Организационная эффективность», предусматривающий совершенствование организационной структуры и распределения ответственности, модели принятия решений и отчетности, ключевых показателей эффективности. В результате проекта сокращается число уровней управления, устраняется дублирование должностных обязанностей, повышается эффективность использования рабочего времени, упрощается и автоматизируется отчетность, а также принимается ряд других мер, которые способствуют повышению эффективности организации. В 2011 году охват проекта составил 21 тыс. человек: на новую структуру управления перешли 10 производств дивизиона «Северсталь», компания «Карельский окатыш» (дивизион «Стальной Ресурс»).



В 2012 году Компания провела комплексное социологическое исследование, участие в котором приняли около 20 тыс. сотрудников.

Основной целью исследования было выявить восприятие сотрудниками проводимых в Компании организационных изменений и оценить уровень вовлеченности и лояльности персонала. Исследование дало возможность выяснить мнения всех категорий персонала на всех предприятиях Компании по таким направлениям, как безопасность труда, эффективность и оперативность внутренних бизнес-процессов, клиентоориентированность сотрудников, уровень лояльности и мотивированности, оценка изменений корпоративной культуры.

По результатам исследования на каждом предприятии Компании был разработан план корректирующих мероприятий, которые будут реализованы в течение года.

Люди «Северстали» (продолжение)

Мотивация и оплата труда

Оплата труда

Компенсационная политика Компании строится на принципах соблюдения внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности вознаграждения, оценки индивидуального вклада каждого сотрудника в результаты деятельности, мотивации на постоянное развитие компетенций, профессиональный и карьерный рост. Система оплаты труда ОАО «Северсталь» включает заработную плату и пакет социальных льгот и гарантий, в том числе негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование, страхование жизни и пр.



Начиная с 2003 года на 10 из 36 предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь» действует корпоративная программа

пенсионного обеспечения, осуществляемая в сотрудничестве с негосударственным пенсионным фондом «СтальФонд» или через благотворительный фонд «Благо».

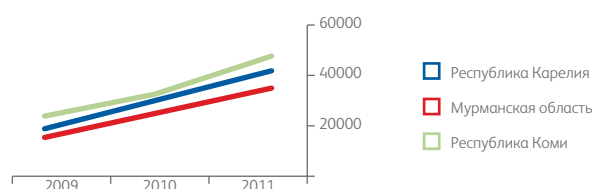
В 2011 году были пересмотрены подходы к управлению ключевыми компонентами заработной платы — базовым вознаграждением и регулярным премированием, начато их внедрение на предприятиях дивизиона «Северсталь Российская Сталь». Изменения включили: внедрение системы оценки должностей на основе единой методологии по всем предприятиям дивизиона, увеличение доли постоянной части заработной платы в доходе сотрудника, введение системы премирования, нацеленной на достижение амбициозных целей и рост вознаграждения, и ряд других компонентов. Эти нововведения обеспечили соблюдение принципов компенсационной политики Компании, повышение прозрачности и управляемости личным вознаграждением для каждого сотрудника. Охват решениями новой компенсационной политики по итогам 2011 года составил 20 тыс. человек. Планируется ввести в действие пересмотренную систему оплаты труда во всех дивизионах «Северстали» к январю 2013 года.

Ежеквартально Компания анализирует покупательскую способность вознаграждения всех категорий сотрудников по регионам присутствия. Наличие собственной системы мониторинга и четкие приоритеты в этом вопросе позволяют оперативно поддерживать и по возможности повышать достигнутый уровень жизни.

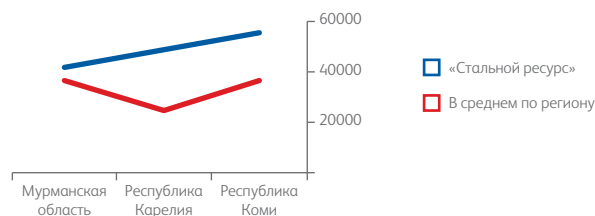
Затраты на оплату труда работников ОАО «Северсталь», 2009–2011 гг., тыс. долларов

	2009	2010	2011
Фонд оплаты труда	(1,149,296)	(1,237,287)	(1,455,418)
Затраты на социальное обеспечение	(190,433)	(217,946)	(427,759)
Начисления по пенсионным обязательствам	(1,975)	(5,152)	(4,107)
	(1,341,704)	(1,460,385)	(1,887,284)

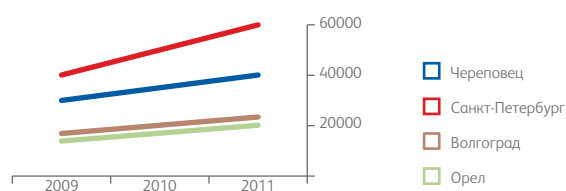
Динамика средней заработной платы, 2009–2011 гг., тыс. руб.



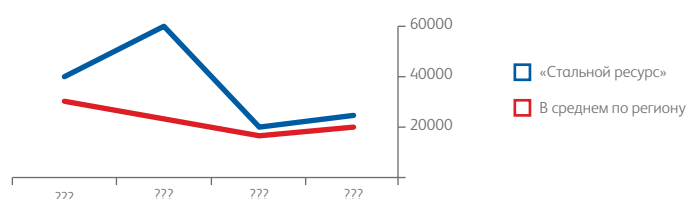
Средняя заработная плата на предприятиях дивизиона «Стальной Ресурс» в сопоставлении со средней заработной платой в соответствующих регионах ¹, 2011 год



Дивизион «Северсталь Российская Сталь»



Средняя заработная плата на предприятиях дивизиона «Северсталь Российская Сталь» в сопоставлении со средней заработной платой в соответствующих регионах ², 2011 год



¹ Источники данных по регионам — Федеральная служба государственной статистики.

² Источники данных по регионам — Федеральная служба государственной статистики.

Люди «Северстали» (продолжение)

Социальная поддержка

Основные принципы и подходы в области социальной поддержки персонала регулируются коллективными договорами и соглашениями, принятыми на предприятиях Компании. Социальный пакет предоставляется всем работникам Компании, заключившим трудовые отношения с ОАО «Северсталь». Структура социального пакета в 2011 году не изменилась по сравнению с 2010 годом. Она включает выплаты пособий, предусмотренных законодательством, и материальную помощь в соответствии с коллективным договором (постоянные и единовременные выплаты). Состав и объем социального пакета на различных предприятиях дивизиона может различаться, отражая специфику деятельности предприятия и региональных условий. Все обязательства по коллективному договору, действие которого закончилось 31 декабря 2011 года, выполнены в полном объеме. Заключен новый коллективный договор на три года (2012–2014 гг.).

В 2011 году новое медицинское оборудование появилось в трех отделениях медсанчасти «Северсталь»: офтальмологическом, лучевой диагностики № 2 и ультразвуковой диагностики. Оборудование, стоимость которого превышает 10 млн рублей, закуплено на средства добровольного медицинского страхования предприятий ОАО «Северсталь».

Новая аппаратура дает возможность оптимизировать использование дорогостоящих видов обследования, например компьютерной или магнитно-резонансной томографии, и тем самым повысить их доступность. В 2011 году в МСЧ «Северстали» были также проведены работы по реконструкции отделения реанимации.



Модернизация медицинской техники проводится в рамках комплексной программы «Здоровье "Северстали"»,

направленной на создание условий для сохранения здоровья ее работников. По договору добровольного медицинского страхования медсанчасть «Северстали» обслуживает более 52 тыс. работников дочерних предприятий «Северстали», расположенных в Череповце. Самые крупные из них — ЧерМК, ОАО «Северсталь-Метиз», «Северсталь-Промсервис», «ССМ-Тяжмаш» и др. (всего более 30 предприятий). В 2011 году ОАО «Северсталь» по договору ДМС выделила медсанчасти более 500 млн рублей.

Летняя оздоровительная кампания

- Более 115 млн рублей направили предприятия дивизиона «Северсталь Российская Сталь» на организацию летней оздоровительной кампании 2011 года. По льготным путевкам с мая по август в этом году отдохнули более 5 тыс. сотрудников дивизиона и их детей. Этим летом больше трети путевок было приобретено в санаторно-курортные учреждения, расположенные на юге России и в Крыму. Также работники дивизиона имели возможность отдохнуть в оздоровительных учреждениях региона Кавказских минеральных вод, в санаториях Крыма, Ленинградской, Ивановской, Ярославской, Псковской и Вологодской областей.
- Летом 2011 года «Воркутауголь» (дивизион «Стальной Ресурс») отправил отдыхать на Черноморское побережье более 360 сотрудников. Всего же в течение года путевки на санаторно-курортное лечение получили около 800 работников угледобывающих предприятий Компании.



На «Карельском окатыше» (дивизион «Стальной Ресурс») жилищная программа существует с 2007 года. В 2011 году на ее реализацию израсходовано более 5,7 млн рублей. Эти средства были направлены на целевую материальную помощь: работникам, участвующим в жилищной программе, она помогла сделать первоначальный взнос. Средства использовались также как компенсация части процентной ставки банка по ипотечному кредиту, частичная компенсация найма жилья.

Создание достойных условий труда

В 2011 году в Компании был принят Единый стандарт социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях предприятий ОАО «Северсталь», дополняющий требования СНиП, других нормативных правовых актов. Основные направления реализации стандарта: содержание санитарно-бытовых и административных помещений, обслуживание спецодежды и других средств индивидуальной защиты, организация доставки работников, организация парковки личного автотранспорта работников. В каждом структурном подразделении предприятий Компании разрабатывается паспорт обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями и соответствия их установленным требованиям. Мониторинг соответствия требованиям стандарта ведут администрация предприятия, службы охраны труда.

В 2011 году приведены к требованиям Единого стандарта улучшения социально-бытовых условий 1,005 объектов. Расходы на внедрение стандарта и поддержание помещений в исправном техническом и санитарном состоянии составили 883 млн рублей.

Люди «Северстали» (продолжение)

«Северсталь» — привлекательный работодатель

Привлечение и адаптация новых сотрудников

Обеспечение бизнеса высококвалифицированным персоналом, разделяющим ценности компании, — один из ключевых факторов успешного достижения целей Компании. В 2011 году в Компании реализован ряд мероприятий, нацеленных на повышение эффективности и оперативности привлечения новых сотрудников, в том числе внедрены электронные инструменты поиска кандидатов, разработан проект «Наша команда», направленный на создание системы подбора новых специалистов по рекомендации собственных сотрудников. Развивалась программа укрепления репутации Компании как работодателя. Среди приоритетов этой программы — повышение привлекательности Компании для экспертов в основных предметных областях, молодых специалистов, специалистов по внедрению информационных технологий. В Компании ведется системная работа с профильными вузами по подготовке квалифицированных кадров.

Сформирована и развивается система адаптации новых сотрудников, направленная на их закрепление в коллективе, достижение высокого уровня эффективности в короткие сроки. Важное значение здесь имеет информирование новых сотрудников о Компании, ее ценностях и стратегии, возможностях карьерного роста, профессиональная и психологическая поддержка. В 2011 году в «Северстали» был согласован Единый стандарт адаптации сотрудников и схемы процесса адаптации для трех целевых групп: вновь пришедшие, вновь назначенные, молодые специалисты. Был подготовлен тренинг по адаптации в рамках программы «Достичь большего вместе» для производственных и функциональных руководителей, разработан комплекс методических инструментов. В 2012 году планируется реализовать программу «Развитие института наставничества», которая включает определение роли и компетенций наставников, систему их поощрения и обучения.

«Северсталь» — транснациональная Компания, которая активно развивает операции в новых регионах. В этой связи актуальны такие задачи, как повышение мобильности персонала, его эффективная адаптация к работе в различных условиях, а также интеграция персонала новых активов. В 2011 году сформирован список вакансий для новых проектов. На основе анализа лучших практик российских и международных компаний разработан перечень мероприятий по развитию, мобильности и адаптации команд для работы на новых проектах.

Работа с молодыми специалистами

Работа по привлечению в «Северсталь» перспективных молодых специалистов — один из ключевых приоритетов кадровой политики Компании. Динамичное развитие «Северстали», запуск новых проектов и расширение присутствия Компании на глобальных рынках делает остро актуальной потребность в талантливых, стремящихся к успеху и постоянному развитию молодых людях. В 2011 году в Компанию был принят 441 молодой специалист¹.

Основными источниками привлечения молодых специалистов в Компанию сегодня являются:

- Профильные вузы (для производственных специальностей: МИСиС, Станкин, МГТУ им. Баумана, Московский энергетический институт, Санкт-Петербургский политехнический университет, горные университеты Москвы и Петербурга и ряд других политехнических вузов в региональных центрах — Череповце, Самаре, Мурманске, Петрозаводске, Екатеринбурге и т. д.; для менеджеров: ВШЭ, РЭШ, МГУ, МГИМО, РХТУ им. Менделеева и т. д.). С этими вузами Компания сотрудничает на постоянной основе. В частности, в марте 2011 года ОАО «Северсталь» и Череповецкий государственный университет (ЧГУ) подписали программу сотрудничества на 2011–2013 гг. Программа призвана координировать взаимодействие в целях решения актуальных задач

металлургической промышленности и развития высшего образования в г. Череповце, предусмотренных Соглашением о сотрудничестве между ОАО «Северсталь» и Череповецким государственным университетом, заключенным в 2010 году. В рамках Программы планируется совместная работа по улучшению качества подготовки специалистов, развитию сотрудников ОАО «Северсталь» и преподавательского состава ЧГУ. Среди основных направлений работы — привлечение абитуриентов в Череповецкий государственный университет и непосредственное участие предприятия в применении новых образовательных стандартов. В числе первых шагов — организация совместной профориентационной работы на территории Череповца, Воркуты, Мончегорска и Оленегорска, а также заключение целевых договоров между ЧерМК ОАО «Северсталь» и лучшими студентами первого курса направления «Металлургия». Студенты-целевики смогут получать именную стипендию и работать на предприятии по окончании учебы.

- Школы: в регионах присутствия наших ресурсных предприятий (Воркута, Костомукша, Оленегорск) Компания создает в школах профильные классы, выпускники которых впоследствии поступают в ведущие профильные вузы страны при поддержке Компании, а затем получают возможность устроиться на работу в «Северсталь», вернувшись в свои города.
- Летние стажировки для студентов на предприятиях «Северстали».
- Бизнес-школа для лучших студентов выпускных курсов Череповецкого ГУ: трехдневная обучающая программа с бизнес-кейсами, знакомством с руководством Компании — также с возможностью последующего трудоустройства в «Северсталь».
- Проведение ежегодных мероприятий по отбору талантливых выпускников школ: интернет-конкурс «Слово о стали», совместное с ЧГУ проведение олимпиады «Металлург». Работники Компании участвуют в конкурсах «Инженер года», по результатам которых победителям вручают награды Директор по производству, Главный инженер ЧерМК.
- Новая программа «Путь к успеху»: преддипломная практика для лучших студентов на предприятиях Компании с возможностью последующего приема на работу на условиях ускоренной и более интенсивной программы развития в течение двух лет с обязательной ротацией (по шесть месяцев на каждой из бизнес-единиц, включая актив в США).
- Новые инструменты: использование социальных сетей (LinkedIn, Facebook, «ВКонтакте» и т. д.), а также совместный проект с Harvard Business Review «Лидерский минимум» по решению реальных бизнес-кейсов из жизни Компании, в котором также активно принимают участие молодые специалисты.
- Мероприятия при взаимодействии с вузами (совместные НИОКР-разработки с профильными вузами, целевой набор и стипендии, спецкурсы, ярмарки вакансий, презентации Компании, мастер-классы, лекции для студентов, профориентационные сессии).

Приходя в Компанию, молодые специалисты получают значительный кредит доверия уже на начальном этапе — и по уровню ответственности, и по уровню возможностей. Они сразу оказываются вовлечены в работу команды, причем на глобальном уровне — с возможностью работать не только в России, но и за рубежом (активы в США и Африке). Кроме того, в течение минимум первых двух лет Компания активно помогает им в адаптации — подбирает наставника, разрабатывает индивидуальную программу развития в зависимости от целей, задач и компетенций конкретного сотрудника. В течение каждого года работы молодой специалист получает возможность за счет Компании пройти целый ряд тренингов и обучающих программ, нацеленных не только на его профессиональное, но и личностное развитие. Планируется создать внутри Компании сообщество молодых специалистов для обмена опытом, знаниями и быстрого вовлечения в команду новых сотрудников. Если молодой специалист проявит себя сотрудником с высоким потенциалом, он может быть зачислен в кадровый резерв.

¹ Данные по российским предприятиям Компании.

Люди «Северстали» (продолжение)

В «Северстали» реализуется программа «Молодые ресурсы», цель которой — пробудить интерес молодежи к инженерному и горному делу. В рамках программы «Молодые ресурсы» выстраивается система непрерывного обучения, профессионального развития и мотивации молодых специалистов.

Программой предусматриваются такие меры, как организация специализированных классов в школах, выплата студенческих стипендий, сотрудничество с вузами и университетами (в частности, направление студентов на производственную практику и прием выпускников на работу в Компанию), а также меры по адаптации вновь принятых сотрудников.

Работа по привлечению молодежи в Компанию начинается со школы. «Северсталь» организует профориентационные фестивали в городах присутствия предприятий, олимпиады и целевой набор для школьников профильных классов. В дивизионе «Стальной Ресурс» для этих целей проводится фестиваль «Молодежная перспектива».



В июле 2011 года было подписано соглашение о партнерстве с администрацией Вологодской области в целях модернизации системы профессионального образования области. В течение ближайших двух лет «Северсталь» инвестирует в образовательные программы свыше 5 млн долларов США. Средства будут направлены на развитие системы профессионального обучения молодежи, разработку новых специализированных учебных программ для средних специальных учебных заведений и расширение возможностей трудоустройства выпускников вузов на предприятиях «Северстали».



Люди «Северстали» (продолжение)

Управление результативностью, развитием и преемственностью

Постановка целей и оценка результатов

Основой всех процессов управления персоналом является справедливая и мотивирующая каждого сотрудника система постановки и оценки целей деятельности, развития и преемственности, а также предоставление инструментов для их выполнения.

В Компании внедрена система «Диалога о целях», охватывающая всех руководителей Компании. Это ежегодная беседа руководителя с сотрудником, в ходе которой обсуждаются результаты выполнения должностных обязанностей, командных и индивидуальных целей, целей развития в текущей должности и в будущей, если сотрудник является резервистом. Обсуждаются планы на следующий год. Выполнение целей сотрудника по всем направлениям влияет на вознаграждение, а также на решение о зачислении сотрудника в кадровый резерв. На итоговую оценку влияют и результаты корпоративных мониторингов по вовлеченности сотрудников и соответствию поведения ценностям Компании, а также обратная связь по результатам работы функционального направления, в котором он работает. Обратная связь в форме ответов на анонимный опрос внешних и внутренних клиентов функции дается ежегодно. В течение года проходят встречи сотрудника и руководителя, которые позволяют оценить прогресс и скорректировать цели. Для всех руководителей Компании, включая Генерального директора А. А. Мордашова, раз в год проводится обратная связь по корпоративной модели ценностей и компетенций методом «360 градусов». Модель была разработана на основе практик мировых компаний с учетом особенностей «Северстали».

На конец 2011 года доля сотрудников, для которых проводится периодическая оценка результативности и развития карьеры, составила 9,5% от общего количества работающих. Проведению «Диалога о целях» были обучены все руководители Компании.

Управление карьерой

Система отбора и продвижения в Компании основывается на инструментах оценки ценностей, поведенческих и функциональных компетенций сотрудников, а также их потенциале к росту и развитию в организации. Решение о приеме или продвижении основывается на принципе соответствия должности профилю и принимается на основе консенсуса всех участников процесса отбора. В отборе участвуют, помимо непосредственного руководителя и сотрудника отдела персонала, внутренние клиенты будущего сотрудника, коллеги руководителя сотрудника и т. д. в зависимости от уровня должности и ее функционала. Для определения резервистов в Компании на всех уровнях управления два раза в год проводятся заседания кадровых комитетов¹. На этих заседаниях менеджеры представляют подчиненных, оценивают результаты выполнения планов работы и развития. По результатам этой оценки происходит зачисление сотрудников в резерв. Все менеджеры Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки сотрудников для обеспечения качественных, объективных решений. Каждому сотруднику дается обратная связь и оказывается помощь в составлении плана развития.

В программу кадрового резерва включено около 4% сотрудников Компании. На уровне высшего руководства (первые три уровня управления, включающие около 360 человек) из 100% новых сотрудников в среднем около 80% продвигаются из внутреннего резерва.

В Компании существует внутренний сайт и открытый конкурс на вакансии, приветствуются рекомендации знакомых и коллег.



В 2011 году была завершена работа по реализации ряда кадровых программ, адресованных руководителям и ключевым специалистам: введение системы ежегодной оценки результативности деятельности, проведение кадровых комитетов для решения вопросов кадрового резерва и производительности труда, оценка работы функциональных подразделений на основании отзывов их внутренних клиентов, проведение оценки сотрудников по методу «360 градусов». В обратной связи «360 градусов» по ценностям и компетенциям приняли участие 3,500 сотрудников. 3,700 сотрудников участвуют в «Диалогах о целях», используя автоматизированную систему ETWeb, 2,000 мастеров участвуют в «Диалогах о целях», используя формы Excel, 3,700 сотрудников подключены к электронному курсу «Диалог о целях». Вовлеченность руководителей в «Диалог о целях» составила 100%.



¹ Кадровый комитет — коллегиальный орган, который позволяет максимально объективно принять решение об оценке результативности руководителей и специалистов и задачах дальнейшей работы с ними.

Люди «Северстали» (продолжение)

Система обучения и развития

Воспитание лидеров

Компания стремится развивать лидеров на всех уровнях, инвестирует в решение этой задачи значительные усилия и средства. Для реализации планов развития в текущей и будущей должности, а также для развития команд в Компании внедрена комплексная система функционального, технического, поведенческого и управленческого обучения. Обучение проводится в различных формах: дистанционной, групповой, командной, индивидуальной, на рабочем месте.

Корпоративная система регулярного обучения по уровням управления и функционалу ориентирована на стратегические цели Компании и цели реализуемых проектов с учетом принятых процессов управления персоналом, бизнес-процессов и функций. Для трех высших уровней руководителей в рамках индивидуальных планов развития в текущей или будущей должности используются разные методы обучения, включая коучинг и наставничество. При планировании обучения учитываются данные оценки «360 градусов» по корпоративной модели ценностей и компетенций. В рамках требований к должности и уровня управления предлагаются различные методы изучения английского языка.

В Компании существует ряд программ, обязательных для прохождения всеми менеджерами. Например, это обучение по процедурам управления людьми в Компании, таким как «Кадровые комитеты», «Диалоги о целях», «Обратная связь 360 градусов», подбор сотрудников и т. д. Существует набор программ по уровням управления — это позволяет оказать поддержку всем сотрудникам на должном уровне вне зависимости от дивизиона, региона и т. д. Помимо обязательных программ для выполнения индивидуальных целей развития каждому сотруднику предоставляется возможность выбора из большого каталога программ по развитию личной эффективности и пониманию бизнеса. В рамках функционального развития проводятся кросс-дивизиональные конференции, совместные тренинги, мозговые штурмы, командировки по обмену опытом. Активно используется формат сессий для реальных и виртуальных команд, где руководитель и его команда (кросс-функциональная, проектная, постоянная) обсуждают эффективность и вовлеченность, составляют планы действий, разрабатывают правила и нормы взаимодействия, проходят совместное обучение навыкам эффективных совещаний, разрешения конфликтов.

Для достижения целей Компании необходим не только профессионализм сотрудников. Важную роль играет укрепление сплоченности и повышение эффективности работы трудовых коллективов. В год проводится около 50 направленных на решение этих задач сессий, а также около 50 конференций. Команда А. А. Мордашова (топ-10) первой на собственном опыте опробует многие методы командного развития, инструментов управления персоналом, коучинга и проводит по шесть сессий в год для сплочения и развития команды.

Для конференций активно используются инновационные форматы, такие как «Открытое пространство», где каждый сотрудник может высказать свои идеи и предложения, а также возглавить проект. В области производственного обучения Компания сотрудничает с ведущими российскими и западными вузами. Регулярно проводятся конкурсы идей и рационализаторских предложений среди молодых специалистов.

В рамках программ модернизации производства, повышения клиентоориентированности и безопасности разработаны методики и инструменты, которые передаются производственному персоналу через подготовленных навигаторов участков. Для работы в кросс-функциональных проектах существуют базы знаний и дистанционные платформы для общения, хранения данных.

В 2011 году в «Северстали» дальнейшее развитие получило дистанционное обучение. Были разработаны комплексы электронных курсов в поддержку проектов «Бизнес-системы» «Северстали» — «Безопасность», «Люди "Север-



В 2011 году ряд менеджеров «Северстали» вошел в ежегодный рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров. В список «Бизнес-лидеров» рейтинга вошел Генеральный директор Компании Алексей Мордашов. Заместитель Генерального директора по финансам и экономике Алексей Куличенко занял первое место в рейтинге финансовых директоров, Заместитель Генерального директора по работе с персоналом Андрей Митюков — стал первым в рейтинге директоров по управлению персоналом, корпоративный секретарь Олег Цветков возглавил список директоров по корпоративному управлению. Директор по информационным технологиям Евгений Чаркин стал вторым в рейтинге IT-директоров. Рейтинг был опубликован в номере газеты «Коммерсантъ» за 20 сентября 2011 года.

стали», «Бизнес-стандарт», а также курсов для программ управленческого и функционального обучения, поддержки профориентационной работы. В 2011 году сотрудниками Компании было пройдено 3,249 дистанционных курсов, что на 137% превышает показатель 2010 года.

Эта работа была отмечена дипломом за второе место в номинации «Лучшее решение e-learning в корпоративном секторе» на международной конференции eLearnExpo и наградой «Золотая триада Топ-2011» (Golden Trinity TOP 2011 Award) в номинации «Лучшее внедрение корпоративной системы электронного дистанционного обучения в горно-металлургических компаниях».

Обучение персонала: объем и охват образовательных программ, 2011 год

	«Северсталь Российская Сталь»	«Стальной Ресурс»
Прошли обучение — всего, человек	32,988	16,404
в том числе:		
руководители и специалисты	10,265	2,946
рабочие	22,723	13,458
мужчины	26,314	14,168
женщины	6,674	2,236
Общая продолжительность обучения — всего, часов	3,110,362	581,829
в том числе:		
руководители и специалисты	480,633	84,457
рабочие	2,629,729	497,372
мужчины	2,427,192	480,961
женщины	683,170	99,364

1,300 руководителей и специалистов были охвачены программами обучения, организованными в корпоративном центре, общий объем которых составил 41,332 часа.

Люди «Северстали» (продолжение)

Затраты на обучение персонала

	2009	2010	2011
«Стальной Ресурс», тыс. руб.	20,992	19,273	36,598
«Северсталь Российская Сталь», тыс. руб.	45,984	95,590	95,658



В 2011 году различные курсы обучения прошли около 40% сотрудников «Северстали».

Корпоративная программа «Достичь большего вместе»

Важную культуuroобразующую и объединяющую роль выполняет программа обучения «Достичь большего вместе», которая была разработана и запущена в 2010 году. Программа сфокусирована на развитии компетенций, необходимых для эффективного управления изменениями. Логика программы выстроена в соответствии со стадиями управления изменениями и с графиком разворачивания проектов изменений на местах. Программа адресована руководителям среднего звена — начальникам цехов, руководителям производственных участков, директорам шахт и другим менеджерам, в чьем подчинении находятся большие коллективы и на ком лежит ответственность за производственные результаты. Эти руководители играют ключевую роль в процессе внедрения проектов «Бизнес-системы» Компании на производственных участках, и именно от их навыков зависит удовлетворенность коллективов и способность внедрить необходимые изменения.

Программа «Достичь большего вместе» не только дает знания, но и служит инструментом построения горизонтальных и вертикальных связей, способствует развитию и повышению эффективности внутрикорпоративного взаимодействия. Уже сегодня она стала площадкой для непрерывного диалога, обмена опытом, тестирования и разработки идей. В программе регулярно участвуют в качестве постоянных экспертов и преподавателей более 30 топ-менеджеров Компании, включая Генерального директора и вице-президентов. В рамках программы вместе учатся руководители трех ключевых уровней управления, представляющие предприятия Компании из Москвы, Череповца, Санкт-Петербурга, Орла, Волгограда, Воркуты, Оленегорска, Костомукши, Ярославля, Балаково, Шексны и других городов и стран. На 2012 год запланирован запуск программы в дивизионе «Северсталь Северная Америка».

Важно, что в проведении занятий наряду с ведущими преподавателями Компании и лучшими внешними провайдерами участвуют и топ-менеджеры «Северстали». Это способствует формированию атмосферы открытого диалога, доверия, развитию новой культуры лидерства, а также эффективному обмену обратной связью для принятия и внедрения точных и взвешенных решений с учетом потребностей персонала. Слушатели участвуют в дальнейшем развитии программы и «Бизнес-системы» «Северстали»: благодаря предложениям и обратной связи участников первой волны, закончившей обучение в октябре 2011 года, были скорректированы отдельные инструменты «Бизнес-системы» и подходы к ее внедрению, приняты меры по методической поддержке сотрудников на местах. Выпускники программы продолжают общаться и реализовывать свои бизнес-предложения в рамках инициатив Клуба выпускников «Достичь большего вместе».

Планируется, что до конца 2013 года обучение по программе пройдут около 1,200 производственных и 200 функциональных руководителей «Северстали». Для каждого участника «Достичь большего вместе» — это 14 дней обучения в рамках пяти модулей в течение года, а также выполнение работы между модулями при постоянной поддержке кураторов, тренеров и экспертов. Бюджет программы на четыре года составит около 20 млн долларов.

- В 2011 году программа «Достичь большего вместе» была отмечена престижной премией международного профессионального сообщества в области корпоративного обучения Trainings Index в номинации «Эффективное решение в области обучения, развития и повышения результативности персонала».

- В мае 2011 года «Северсталь Колумбус» уже во второй раз получил награду Коммьюнити Колледжа Восточного Миссисипи (East Mississippi Community College) за приверженность лучшим бизнес-практикам. Награда вручается за выдающиеся результаты в области обучения персонала, управления качеством и применения передовых бизнес-практик.

Люди «Северстали» (продолжение)

Подготовка рабочих кадров

В Компании сформирована система подготовки рабочих кадров, ориентированная на требования современного производства. На всех крупных предприятиях «Северстали», в частности в городах Череповец, Воркута, Оленегорск, Костомукша, имеются собственные учебно-курсовые комбинаты.

Основные направления обучения:

- получение новых профессий;
- повышение разрядов по имеющейся профессии;
- обучение работе на новой технике;
- изучение технологических процессов соответствующих производств;
- изучение систем автоматизированного управления процессами;
- проведение курсов по безопасности;
- проведение обучения для получения необходимых сертификатов (например, Ростехнадзора).

В учебных центрах Компании в год обучается порядка 12 тыс. рабочих. В процессе обучения используются современные технологии обучения — имитаторы (мультимедийные тренинговые обучающие программы) и тренажеры в специализированных классах-лабораториях. Особое внимание уделяется подготовке рабочих для пусковых и реконструируемых объектов, которые планируется ввести в строй в соответствии с комплексной инвестиционной программой модернизации производства. Одним из важных направлений развития рабочих кадров является формирование и подготовка резерва на ключевые рабочие должности.



В 2011 году в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» получили рабочую профессию 3,978 человек, из них 2,540 рабочих — дополнительную специальность. За этот период 18,745 рабочих повысили свою квалификацию.



Безопасность труда и охрана окружающей среды

67 Безопасность труда

67 Проект «Безопасность труда»: цели и результаты

70 Обучение по безопасности труда

71 Охрана окружающей среды

71 Политика в области охраны окружающей среды

72 Основные экологические показатели

73 Программы и результаты

75 Ключевые программы в сфере охраны окружающей среды в 2011 году

79 Комплексная программа энергосбережения





Безопасность труда и охрана окружающей среды

Повышение уровня безопасности труда и охраны окружающей среды «Северсталь» считает приоритетной составляющей своей социальной ответственности и одним из ключевых факторов долгосрочной конкурентоспособности и эффективности текущей деятельности. Компания внедряет современные технологии и управленческие решения, направленные на повышение уровня охраны труда и экологической безопасности, рациональное использование энергии и природных ресурсов по всей производственной цепочке — от добычи угля и руды до выпуска высокотехнологичной продукции.

Основные принципы в области охраны здоровья, труда и окружающей среды были зафиксированы в принятой в 2008 году общекорпоративной политике, которая задала общий вектор деятельности в этой сфере для предприятий «Северстали». В 2011 году эта Политика была конкретизирована применительно к основным направлениям работы в этой сфере: были приняты Политика в области охраны труда и промышленной безопасности и Политика в области охраны окружающей среды.

За проведение единой стратегии в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды в масштабе Компании отвечает Управление по охране труда, промышленной безопасности и экологии в составе управляющего органа «Северстали» — Генеральной дирекции. Ответственность за реализацию и соблюдение политик в этой сфере на всех предприятиях «Северстали» несут высшее руководство и менеджмент. Система управления в этой сфере на каждом предприятии включает систему управления рисками, разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий, систему информирования о происшествиях и извлеченных уроках, систему рейтинговой оценки СУОТ ПБ¹, обучение персонала согласно требованиям федерального законодательства, систему корпоративного электронного дистанционного обучения и тренинга по методикам по безопасности труда и другие мероприятия.

Компания выстраивает систему управления промышленной безопасностью, охраной труда и охраной окружающей среды в соответствии с международными требованиями. Эта система включает проведение качественной экспертизы промышленной безопасности и аттестации рабочих мест по условиям труда, проведение внутреннего аудита системы управления ОТ и ПБ, направленного на выявление недостатков СУОТ ПБ и разработку эффективных корректирующих действий.

Сегодня сертификаты OHSAS 18001:2007 имеют 11 предприятий «Северстали», сертификаты ISO14001 — восемь предприятий. В 2011 году успешно прошел очередной аудит интегрированной системы менеджмента на соответствие OHSAS 18001 ОАО «Карельский окатыш», был получен новый сертификат соответствия. На Череповецком металлургическом комбинате очередной аудит Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001 успешно завершился в январе 2012 года.

«Северсталь» придает важное значение развитию системы конструктивного диалога с органами государственной власти и трудовыми коллективами, деловыми партнерами и общественностью, экспертными организациями в решении задач в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Руководители и эксперты Компании участвуют в работе Комитета РСПП по экологической, промышленной и технологической безопасности. Компания сотрудничает со Всемирной ассоциацией производителей стали (worldsteel) в плане обмена информацией о происшествиях на зарубежных предприятиях и о лучших международных практиках, в реализации научно-практических проектов в области климатических изменений, проектов внедрения технологий по снижению выбросов загрязняющих веществ.

Предприятия «Северстали», имеющие сертификаты OHSAS 18001:2007

«Северсталь Российская Сталь»	«Стальной Ресурс»	«Северсталь Северная Америка»
• ЧерМК • ООО «Север-Запад Огнеупор» • ОА «Северстальлат» • ООО «Спецмонтаж» • ЗАО ИТЗ* • ООО «Северсталь-Проект»* • ООО «Северсталь СМЦ-Колпино»*	• ОАО «Карельский окатыш» • ОАО «Олкон»	• «Северсталь Дирборн» • «Северсталь Колумбус»

Предприятия «Северстали», имеющие сертификаты ISO 14001:2004

«Северсталь Российская Сталь»	«Стальной Ресурс»	«Северсталь Северная Америка»
• ЧерМК • ООО «Северсталь-Промсервис» • ЗАО ИТЗ • ООО «Северсталь СМЦ-Колпино» • ОА «Северстальлат»	• ОАО «Карельский окатыш»	• «Северсталь Дирборн» • «Северсталь Колумбус»

¹ Система управления охраны труда и промышленной безопасности.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Безопасность труда

Безопасность труда относится к числу приоритетных ценностей Компании «Северсталь» и рассматривается как неотъемлемая часть единой «Бизнес-системы» Компании. Наша стратегическая цель — на основе внедрения лучших международных практик в области охраны труда и промышленной безопасности, стать лучшей компанией в России по основным показателям безопасности.

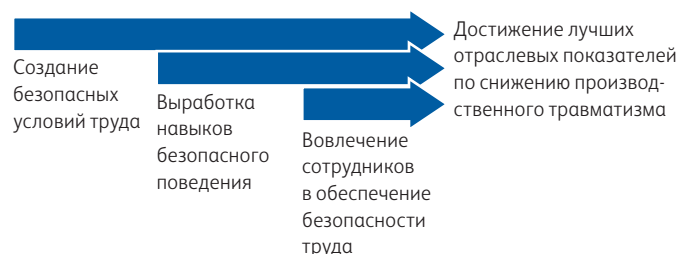
Компания ставит перед собой следующие цели на период до 2015 года:

- изменить существующую культуру безопасности посредством системного применения эффективных инструментов проекта «Безопасность труда»;
- по итогам 2014 года по коэффициенту частоты травматизма выйти на лучший российский уровень (подземная добыча, карьерная добыча, металлургия), а в долгосрочной перспективе — на мировой.



На мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности в 2011 году было направлено свыше 100 млн долларов США.

Проект «Безопасность труда»



В рамках проекта проводится постоянный контроль, измерение и учет уровня безопасности технологических процессов и соблюдения требований безопасности труда. Одним из инструментов контроля, направленным на создание безопасных условий труда, является аудит безопасности производственных операций. Но наиболее важным остается поведенческий аудит, направленный на выработку навыков безопасного поведения и вовлечение работников в обеспечение безопасности труда.

Политика в области охраны труда и промышленной безопасности

НАША ПОЗИЦИЯ

Безопасность труда является одной из приоритетных ценностей Компании «Северсталь», поэтому рассматривается как неотъемлемая часть единой Бизнес-системы Компании. Это означает, что производственная эффективность возможна, только если выполняются условия обеспечения безопасности труда и, наоборот, безопасный труд способствует росту производственных показателей.

Наша основная цель — внедрить такую культуру безопасности, которая позволит перейти от «надзора» к «личной приверженности», к признанию и поощрению личных заслуг; культуру, которая позволит нам максимально, насколько это возможно, снизить уровень травматизма, устранить смертельные случаи, исключить аварии, став лучшей среди других компаний нашей отрасли.

Здоровые и безопасные условия труда являются приоритетом при достижении производственных и экономических результатов.

Для Компании не существует причин, которые могут оправдать нарушение требований охраны труда и промышленной безопасности. Создание безопасных и здоровых условий труда для работников — прямая обязанность руководителей всех уровней.

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью является частью единой Бизнес-системы Компании.

Мы постоянно совершенствуем систему управления. Улучшая результаты производственной деятельности, мы одновременно внедряем передовые методы работы и технологии, направленные на улучшение культуры безопасности труда, повышение уровня промышленной безопасности. Разработка перспективных планов развития Компании производится с учетом настоящей политики.

Соблюдение требований нормативных актов в области охраны труда и промышленной безопасности — обязательное условие работы.

Компания ведет бизнес в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов в области охраны труда и промышленной безопасности, которые также распространяются на подрядные организации, работающие на объектах и территории Компании.

Любые травмы, аварии и иные происшествия на производстве могут и должны быть предупреждены.

Безопасный труд — обязательное условие работы в нашей Компании. Усилия руководителей должны быть направлены на выявление опасностей, оценку рисков, снижение их возможных последствий. Каждый случай травматизма, аварии имеет свои причины и может быть предупрежден своевременным принятием соответствующих мер. Мы прекращаем любые работы в случае, когда существует угроза жизни людей, аварии.

Безопасное поведение работников поддерживается и поощряется.

Безопасное поведение — ключевое качество каждого работника Компании, свидетельствующее о высокой степени его социальной зрелости. Компания стремится к повышению уровня знаний работников. Поощряя развитие личностных качеств, мы будем стремиться к максимально открытому признанию и поощрению личных заслуг работников по повышению безопасности труда и предупреждению риска возникновения несчастных случаев и аварий.

Показатели по безопасности труда открыты и доступны.

Компания стремится к конструктивному диалогу со всеми заинтересованными сторонами.

НИКАКАЯ РАБОТА НЕ ДОЛЖНА НАЧИНАТЬСЯ, ЕСЛИ ОНА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПОЛНЕНА БЕЗОПАСНО!

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

- В октябре 2011 года дивизион «Северсталь Российская Сталь» и профсоюзная организация ОАО «Северсталь» подписали Соглашение о взаимодействии в реализации проекта «Безопасность труда» между профсоюзным комитетом ОАО «Северсталь» и руководством дивизиона «Северсталь Российская Сталь». Наряду с инвестициями в безопасность проект «Безопасность труда» ставит своей целью повышение культуры безопасного поведения сотрудников. В числе основных направлений взаимодействия — привлечение работников к активному участию в проекте «Безопасность труда», пропаганда необходимости соблюдения ключевых правил безопасности. Документ предусматривает также активное участие профсоюзов в поведенческих аудитах. Эта практика хорошо зарекомендовала себя во многих зарубежных компаниях, успешно внедрена на предприятиях дивизиона. Руководство дивизиона организует соответствующее обучение уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзов.

- На предприятиях дивизиона «Северсталь Северная Америка», «Северсталь Дирборн» и «Северсталь Колумбус» были разработаны и изданы подробные инструкции по технике безопасности. Было пересмотрено и уточнено 30% существующих правил и стандартов в сфере охраны труда. В дивизионе проводилась активная работа, направленная на улучшение работы медицинских пунктов на производственных объектах.

- В ноябре 2011 года «Воркутауголь» приступила к внедрению на шахтах одной из самых современных коммуникационных систем безопасности Flexcom. В течение двух лет на ее развитие на двух предприятиях Компания направит около 45 млн рублей. Система Flexcom, разработанная в Канаде, предоставляет комплекс интегрированных между собой коммуникационных возможностей: определение местоположения людей и техники в горных выработках, мобильная голосовая связь, оповещение на случай нештатных ситуаций, видеонаблюдение. Шахты «Воркутаугля» станут одними из первых в России, где внедряется эта система.

В Компании широко используется рейтинговый аудит, который позволяет в количественном и качественном выражении определить состояние основных элементов системы. В 2011 году в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» рейтинговый аудит проведен на 55 участках. Проведены также подтвержденные повторные рейтинговые аудиты ¹ на 32 участках мини-трансформации. В дивизионе «Стальной Ресурс» рейтинговый аудит проведен в девяти структурных подразделениях предприятий дивизиона. Проведены рейтинговые аудиты на двух участках мини-трансформации (станы горячей прокатки) в дивизионе «Северсталь Северная Америка».

В результате развертывания проекта «Безопасность труда» в 2011 году уровень производственного травматизма (LTIFR)² в целом по Компании снизился на 12,5%³ по сравнению с 2010 годом. В дивизионе «Северсталь Российская Сталь» 11 предприятий и два производства Череповецкого металлургического комбината (доменное производство и сортопрокатное производство) завершили год без единого случая производственного травматизма. На предприятиях дивизиона «Северсталь Северная Америка» в 2011 году коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности снизился на 24% в сравнении с 2010 годом.

Важнейшее значение для укрепления режима безопасного труда в Компании имеет вовлеченность персонала в решение вопросов охраны труда, когда каждый сотрудник сознательно и ответственно относится к выполнению принятых в этой области стандартов. В рамках проекта «Безопасность труда» предусмотрено обучение сотрудников, определение четких границ ответственности и создание системы двусторонних коммуникаций. Проект «Безопасность труда» смещает акцент с реагирования на происшествия на их предупреждение, с «надзора» (инспекторских проверок и санкций за нарушения) на конструктивный диалог с работниками, формирование у них внутренних установок на безопасное поведение.

¹ Подтвержденный повторный рейтинговый аудит проводится группой внутренних аудиторов, которые проверяют полноту и качество выполнения корректирующих мероприятий по результатам первичного (стартового) рейтингового аудита.

² Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности.

³ Без учета Nordgold

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Готовность к чрезвычайным ситуациям

Компания целенаправленно работает над повышением эффективности работы по предупреждению чрезвычайных ситуаций (ЧС), эффективному реагированию в случае их возникновения и ликвидации их последствий.

В дивизионе «Северсталь Российская Сталь»:

- На регулярной основе проводится оценка риска и планирование мероприятий по предупреждению ЧС. В целях обеспечения готовности к реагированию на чрезвычайные ситуации постоянно осуществляется оценка показателей степени риска возникновения таких ситуаций на потенциально опасных объектах (разработка паспортов безопасности для химически опасных, пожаровзрывоопасных объектов и ГТС). Мероприятия по предупреждению и ликвидации ЧС отражены в соответствующих планах действий по ликвидации ЧС.
- Налажена система оповещения и информирования о ЧС. В целях своевременного оповещения персонала, руководства и аварийно-спасательных формирований в 2011 году был начат проект по строительству новой локальной системы оповещения на современном оборудовании (П-166 М).
- Проводятся мероприятия по защите работников предприятий от поражающих факторов ЧС. В 2011 году для защиты персонала от воздействия опасных веществ закуплено 7 тыс. противогазов (ГП-9).
- Постоянно поддерживается высокая готовность сил и средств к проведению аварийно-спасательных работ. В 2011 году проведено переоснащение газоспасательной службы на новую газозащитную аппаратуру «Спироматик» (281 комплект).

В дивизионе «Стальной Ресурс»:

- Каждое подразделение разрабатывает План действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного характера (сильный мороз, сильная метель, сильный ветер), техногенного характера (авария в подземной выработке, пожар, авария на химически опасном объекте, в системе энергоснабжения, тепло-, водоснабжении), биолого-социального характера (массовые инфекционные заболевания), угроза проведения террористического акта. Разрабатываемые планы действий согласованы с управлениями по делам ГО и ЧС территориальных субъектов.
- Проводятся плановые проверки средств оповещения, инвентаризация защитных сооружений, пожарные тренировки и ряд других мероприятий.

При этом авария с групповым несчастным случаем со смертельным исходом, произошедшая 16.07.2011 на шахте «Северная» ОАО «Воркутауголь» (завал с деформацией крепи), выявила ряд вопросов, требующих улучшения. В связи с увеличением глубин отработки угольных месторождений требуется научная проработка факторов сложного горно-геологического и газодинамического характера, ранее не проявлявших себя при ведении подземных горных работ, что в дальнейшем позволит разработать мероприятия по безопасности при проведении горных выработок с изменившимися горно-геологическими условиями.



Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Обучение по безопасности труда

В рамках проекта «Безопасность труда» предусмотрено обучение сотрудников по методикам по безопасности труда. В 2011 году в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» по методикам проекта «Безопасность труда» прошли обучение 1,028 линейных руководителей. В дивизионе «Стальной Ресурс» проведено обучение команд навигаторов (35 человек) в ОАО «Воркутауголь», ОАО «Карельский окатыш», ОАО «Олкон». Для 112 линейных руководителей в ОАО «Воркутауголь» и ОАО «Карельский окатыш» проведены тренинги по безопасности труда. Обучение линейных руководителей проводится перед стартом проекта «Безопасность труда» на их участках. Обучение проводят внутренние тренеры и навигаторы по 11 методикам проекта, затем проводится коучинг по отработке практических навыков владения методиками под руководством тех же навигаторов и внутренних тренеров. Система электронного обучения позволяет любому линейному руководителю пройти обучение по тем же методикам с практическим выполнением тестов в любое время для уточнения и восполнения знаний.



ОАО «Домнаремонт» (актив дивизиона «Северсталь Российская Сталь») открыл полигон, оборудованный современными

тренажерами по обучению безопасным методам работы на высоте. На эти цели предприятие направило 1.6 млн рублей. Обучающий полигон «Домнаремонта» — единственный подобный центр в Вологодской области. Опыт обучения в центре планируется распространить и на другие предприятия дивизиона «Северсталь Российская Сталь».

В 2011 году завершено внедрение системы корпоративного обучения в электронном формате, который позволяет эффективно продвигать единый подход к решению задач в этой сфере, оперативно удовлетворять потребности в обучении и получать обратную связь по его результатам. Работники проходят курсы без отрыва от производства. Курсы по методикам по безопасности труда, разработанные Управлением промышленной безопасности ЧерМК и Управлением по привлечению и развитию персонала Генеральной дирекции ОАО «Северсталь», размещены в корпоративной системе электронного дистанционного обучения. Они доступны каждому линейному руководителю в любое удобное для него время и дают возможность:

- самостоятельно повторить пройденный материал при длительном перерыве в работе, при недостаточности знаний для выполнения руководителем функций, предусмотренных методиками;
- ознакомиться с методиками по безопасности труда перед проведением очного обучения для повышения его эффективности;
- при необходимости оценить знания линейных руководителей по методикам по безопасности труда — каждый электронный курс предусматривает проведение тестирования после его изучения.

Заполнение форм отчетов, реестров, тестирование по методикам проекта «Безопасность труда» происходит в электронном виде.

В 2011 году 669 сотрудников Компании прошли обучение по методикам безопасности труда на электронных курсах, количество пройденных курсов — 1,751. Их проблематика охватывает комплекс практических вопросов внедрения правил безопасного труда, в том числе вопросы оценки риска при проведении работ, проведения аудита безопасности производственных операций и поведенческого аудита безопасности, работы с нарушителями требований охраны труда, системы управления охраной труда и рейтингового аудита как инструмента ее диагностики.



Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Охрана окружающей среды

Политика в области охраны окружающей среды

В декабре 2011 года в Компании была принята Политика в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь» — базовый документ системы экологического менеджмента, который определяет основные принципы и направления ее природоохранной деятельности. Компания намерена планировать свое развитие в соответствии с принятой экологической политикой, своевременно выявлять риски для окружающей среды и снижать их возможные последствия. Действие Политики распространяется на все предприятия и подразделения группы компаний ОАО «Северсталь», то есть юридических лиц, отчетность которых используется для составления консолидированной отчетности Компании по международным стандартам финансовой отчетности.

Экологические факторы учитываются при планировании развития производства. Оценка потенциальных экологических последствий реализации проектов — обязательный компонент проектных работ. В этой оценке участвуют заинтересованные стороны — через механизм общественных слушаний. Так, в ноябре 2011 года прошло общественное обсуждение результатов оценки воздействия на окружающую среду, проведенной в рамках корректировки проекта отработки Костомукшского месторождения.

Эффективная реализация экологической политики требует целенаправленных усилий со стороны как руководителей всех уровней, так и работников «Северстали». Компания ожидает от всех своих сотрудников строгого соблюдения требований, установленных в этой сфере, и личной вовлеченности в экологические инициативы. От своих подрядчиков Компания также ожидает строгого выполнения

законодательства по охране окружающей среды. Соответствующие положения включаются в контракты с поставщиками продукции и услуг, заключаемые рядом предприятий Компании¹. Планируется разработать общекорпоративный стандарт по работе с подрядными организациями в сфере ООС.

Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников Компании. В рамках электронного курса «Добро пожаловать в "Северсталь"» проводятся экологические тренинги для всех новых работников. В 2011 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено 2,766 сотрудников Компании. С 2009 года такое обучение прошли 7,430 работников Компании.

«Северсталь» развивает систему конструктивного взаимодействия по вопросам охраны окружающей среды с широким кругом заинтересованных сторон, активно участвует в инициативах делового и экспертного сообщества. Руководители и эксперты Компании участвуют в работе Комитета РСРП по экологической, промышленной и технологической безопасности. Компания сотрудничает с Всемирной ассоциацией производителей стали (worldsteel) в реализации научно-практических проектов в области климатических изменений, проектов внедрения технологий по снижению выбросов загрязняющих веществ. Проводится обмен опытом и взаимодействие с российскими металлургическими компаниями в рамках НП «Консорциум Русская Сталь». Представители Компании участвуют в специализированных конференциях (CleanTech, форум Юридического центра промышленной экологии). Предприятия дивизиона «Северсталь Северная Америка» («Северсталь Дирборн» и «Северсталь Колумбус») — участники проекта Investor CDP².

Политика в области охраны окружающей среды

НАША ПОЗИЦИЯ:

Охрана окружающей среды (ООС) - один из наших главных приоритетов на всех стадиях производственной деятельности: от добычи угля и руды, производства кокса, выплавки чугуна и стали до выпуска высокотехнологичной продукции.

Приоритетные направления нашей деятельности в сфере ООС:

- предупреждать загрязнение окружающей среды, участвовать в решении проблемы снижения выбросов парниковых газов;
- экономно и рационально использовать энергию и природные ресурсы;
- эффективно управлять образующимися отходами.

Наши обязательства по ООС:

- соблюдать применимые требования законодательства, требовать этого от подрядчиков, привлекаемых на наши объекты;
- планировать развитие производства с учетом настоящей политики;
- открыто взаимодействовать с заинтересованными сторонами в сфере ООС;
- направлять усилия руководителей всех уровней на выявление и оценку рисков для окружающей среды, снижение их возможных последствий.

Для обеспечения постоянных улучшений в сфере ООС мы будем:

- постоянно совершенствовать нашу практику управления, повышать экологические знания и поощрять заслуги работников в области ООС;
- ставить перед собой напряженные цели и задачи в сфере ООС, контролировать их выполнение и публично информировать о достигаемом прогрессе;
- внедрять современные технологии и оборудование для снижения негативного воздействия на окружающую среду.

Мы ожидаем от всех наших руководителей и работников:

- ответственного отношения к ООС, строгого соблюдения требований в этой области;
- немедленного информирования руководства обо всех происшествиях и опасных событиях на производстве, представляющих угрозу для окружающей среды;
- личной вовлеченности в экологические акции и инициативы компании.

УЛУЧШАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ, МЫ СПОСОБСТВУЕМ ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ

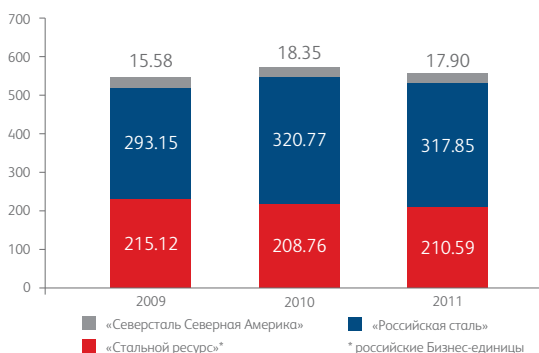
¹ Предприятия, охваченные стандартом ISO 14001.

² Carbon Disclosure Project (CDP) — Проект по раскрытию выбросов парниковых газов, представляет некоммерческое партнерство 655 инвесторов, владеющих активами общей стоимостью 78 трлн долларов. В 2011 году в рамках проекта более 3 тыс. крупнейших компаний по всему миру представили информацию о выбросах парниковых газов.

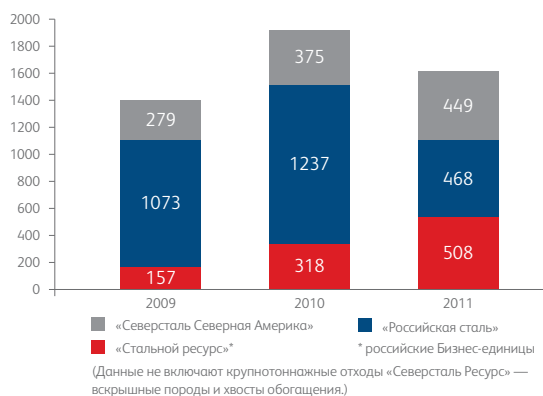
Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Основные экологические показатели

Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн



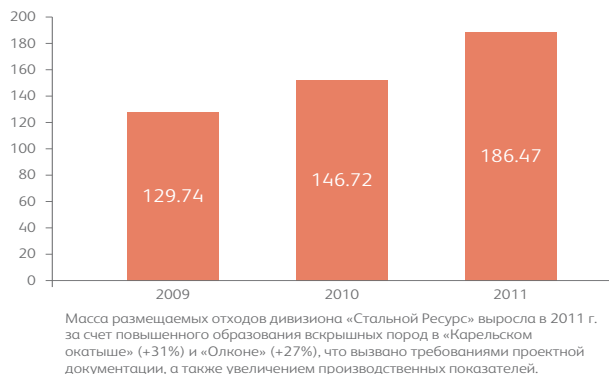
Размещение отходов, тыс. тонн



Сбросы загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. тонн



Размещение вскрышных пород и отходов обогащения в дивизионе «Стальной Ресурс», млн тонн



- 11–13 июля 2011 года при поддержке ОАО «Северсталь» в Москве была проведена международная экологическая конференция компаний – участников проекта worldsteel по снижению выбросов (ArcelorMittal, Baosteel, POSCO, Tata Steel, ThyssenKrupp и др.). Целью конференции был обмен практическим опытом и решениями по снижению выбросов неорганической пыли фракций 2.5–10 мкм в атмосферу (particulate matters PM10, PM2.5). Важность темы конференции подтверждают современные медико-биологические исследования рисков, связанных с попаданием в организм мелких частиц пыли. «База знаний» проекта worldsteel будет использоваться «Северсталью» при разработке собственных решений, направленных на регулирование выбросов мелкодисперсной пыли PM10, PM2.5.
- В сентябре 2011 года состоялся Международный форум «Костомукша — вчера, сегодня, завтра. Современные экологические проблемы и пути их решения». ОАО «Карельский окатыш» — первое в Карелии предприятие, выступившее организатором подобной акции. Участниками форума стали представители государственных органов, ученые и предприниматели. Итоги форума будут способствовать повышению эффективности природоохранных мероприятий в ОАО «Карельский окатыш», а также уточнению программы действий по экологической безопасности региона.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Программы и результаты

В сфере охраны окружающей среды (ООС) Компания ставит перед собой следующие цели:

- сформировать единую экологическую стратегию Компании в сфере ООС;
- интегрировать экологическую стратегию в «Бизнес-систему» «Северстали» и текущую деятельность;
- обеспечить процесс постоянного совершенствования экологических составляющих деятельности Компании.

Основные целевые ориентиры в сфере охраны окружающей среды «Северсталь Российская Сталь»¹

- Сокращение к 2015 году выбросов в атмосферу на 3,600 тонн в год от конвертеров сталеплавильного производства ЧерМК.
- Сокращение к 2015 году выбросов в атмосферу на 3,680 тонн в год от шахтной печи № 1 сталеплавильного производства ЧерМК.
- Реализация комплекса мероприятий в цехе шлакопереработки, направленных на снижение выбросов сероводорода и других соединений серы.
- Ликвидация выпусков № 8 и № 9 ливневых сточных вод к 2013 году.
- Обеспечение допустимых концентраций в сточных водах, сбрасываемых в р. Кошта и Рыбинское водохранилище по выпускам № 10 к 2016 году и начало реализации мероприятий по достижению допустимого сброса загрязняющих веществ на выпуске № 3 в 2015 году.
- Проработка мероприятия с целью обеспечения к 2014 году утилизации до 100 тыс. тонн в год железосодержащих шламов конвертерного цеха в сталеплавильном производстве.
- Полный вывод из эксплуатации с передачей на обезвреживание всего совтолсодержащего оборудования ЧерМК к 2025 году.
- Снижение к 2016 году потребления энергии до 5.55 Гкал на тонну выплавленной стали (на конец 2011 года — 5.62 Гкал).



В ближайшие четыре года Компания предполагает направить до 96 млн долларов США на мероприятия по сокращению выбросов в атмосферу Череповецкого металлургического комбината.

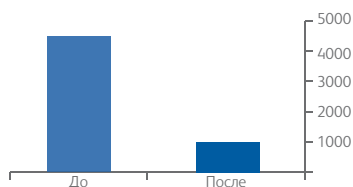
Основные целевые ориентиры в сфере охраны окружающей среды «Стальной Ресурс»

- Сокращение к 2016 году выбросов сернистого ангидрида на 12,230 тонн в год на «Карельском окатыше»².
- Утилизация 28 млн м³ в год выбросов шахтного метана в «Воркутаугле» за счет ввода в эксплуатацию в 2012 году газопоршневой теплоэлектростанции на шахте «Северная».
- Рекультивация в 2012 году северного борта Юнь-Ягинского месторождения в «Воркутаугле».
- Ежегодное реагентное закрепление пылящих поверхностей хвостохранилища на площади не менее 30 га в ОАО «Олкон» с целью соблюдения гигиенического показателя по пыли в воздухе жилой зоны.
- Переход на сухой способ очистки рукавными фильтрами отходящих газов от сушильных барабанов в ОАО «Олкон» с целью прекращения с 2016 года выброса 304.6 тонн в год серной кислоты.

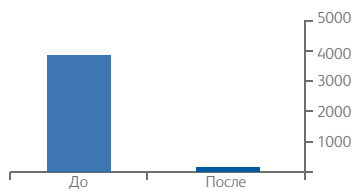
¹ Программы Череповецкого металлургического комбината.

² В соответствии с Планом мероприятий по снижению выбросов для ОАО «Карельский окатыш», утвержденным надзорными органами Республики Карелия, предприятие в ближайшие четыре года проведет ряд крупнотратных экологических мероприятий, что позволит сокращать выбросы SO₂ на 12,230 тонн в год.

Планируемый эффект от строительства установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров, тонн в год



Планируемый эффект от реконструкции газоочистки шахтной печи № 1 «Фукс», тонн в год



Основные целевые ориентиры в сфере охраны окружающей среды «Северсталь Северная Америка»

- Обеспечить в 2012 году 100-процентное соответствие требованиям к сбросам загрязняющих веществ в сточных водах предприятия «Северсталь Дирборн».
- К 2015 году предприятие «Северсталь Дирборн» намерено полностью завершить программу по удалению на обезвреживание электрооборудования, содержащего полихлорированные бифенилы (ПХБ).
- Сокращение в «Северсталь Дирборн» к концу 2015 года потребления электроэнергии и природного газа, а также воды из муниципальных сетей на 10% от уровня 2010 года (при текущих объемах производства). Сокращение массы отходов, передаваемых для захоронения, на 5% от уровня 2010 года.

Основные результаты 2011 года

Компания ведет целенаправленную работу по снижению нагрузки на окружающую среду. В 2011 году на реализацию программы природоохранных мероприятий было направлено свыше 74 млн долларов США. Основные направления этой работы — снижение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты, сокращение выбросов в атмосферу, обращение с отходами, рекультивация нарушенных земель и повышение энергоэффективности.

- На ЧерМК при росте объемов производства валовый выброс загрязняющих веществ в атмосферу в 2011 году сократился на 2.3 тыс. тонн по сравнению с уровнем 2010 года. По другим предприятиям дивизиона «Российская Сталь» валовый выброс в 2011 году сократился на 0.6 тыс. тонн.
- На предприятии «Северсталь Колумбус» в 2011 году снижены как валовые выбросы, так и удельные показатели, характеризующие массу загрязняющих веществ, поступивших в атмосферу, в расчете на тонну продукции. По сравнению с 2010 годом выброс на тонну продукции сократился на 4%.
- Ввод в эксплуатацию в 2011 году нового стана-тандема холодного проката и линии травления (PLTCM) на предприятии «Северсталь Дирборн» позволит сократить выбросы соляной кислоты на 60%.
- Снижены выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух в «Карельском окатыше» по сравнению с 2010 годом (общий выброс в 2010 году — 50.7 тыс. тонн, в 2011 году — 49.7 тыс. тонн).

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

- В марте 2011 года на углеобогательной линии «Шэйд» предприятия «Пи-Би-Эс Коалс» процесс термической сушки был заменен на механическое обезвоживание. В результате выбросы парниковых газов подразделения снизились на 74%.
- 98.65% объема воды, которая используется ЧерМК на производственные цели, находится в оборотном цикле.
- В 2011 году по сравнению с 2010 годом снижены концентрации загрязняющих веществ группы азота в карьерных водах ОАО «Олкон». Снижение в 17 раз зафиксировано в сбросах карьера им. 15-летия Октября.
- На ЧерМК использовано и обезврежено отходов на 620 тыс. тонн больше, чем в 2010 году. До 95% от общего объема образования отходов ЧерМК используются в собственном производстве и передаются сторонним организациям для использования (обезвреживания)³.
- Снижение удельного энергопотребления на тонну выплавленной стали на ЧерМК составило 1.32% по сравнению с 2010 годом, или 4.23% по сравнению с 2009 годом.
- На предприятии «Северсталь Колумбус» средний расход электроэнергии на 1 тонну металла, подаваемого в печь, составил 343.25 кВт/ч вместо расчетных 565.75–602.25 кВт/ч.
- Выполнены работы по химическому закреплению пылящих поверхностей пилотного участка площадью 75 га на ОАО «Олкон».
- Суммарный эффект от проекта по энергосбережению «Год света», стартовавшего в подразделениях ОАО «Воркутауголь», за 2011 год составил 14.7 млн кВт/ч экономии электроэнергии.
- В ходе работ по восстановлению ландшафта, затронутого горными работами, предприятие «Пи-Би-Эс Коалс» выполнило за 2011 год перемещение грунта в объеме 4.6 млн м³.

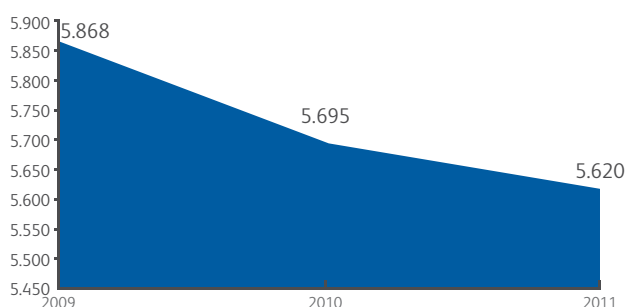
По итогам 2011 года «Северсталь» стала победителем конкурса Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность — 2011» в номинации «Социальная ответственность: «За экологически ответственный бизнес». Награда была вручена в рамках Недели российского бизнеса на конференции «Экологическая и промышленная безопасность: роль бизнеса и государства в снижении рисков». «Северсталь» стала также победителем в специальной номинации «Развитие местных сообществ и устойчивое развитие» премии по оценке корпоративных инвестиций в человеческий капитал — PeopleInvestor 2011». Премией был отмечен проект Череповецкого металлургического комбината «Повышение энергоэффективности предприятия». В ноябре 2011 года «Воркутауголь» заняла одну из высших строчек в экологическом рейтинге Республики Коми. По оценке экспертов, угледобывающая компания вошла в пятерку крупнейших добывающих и перерабатывающих предприятий региона по уровню экологической ответственности.

В 2011 году был завершен ряд проектов, результаты которых позитивно скажутся на экологических показателях Компании в ближайшее время. «Северсталь» начала также работу по новым масштабным проектам, направленным на повышение экологичности производственной деятельности Компании.

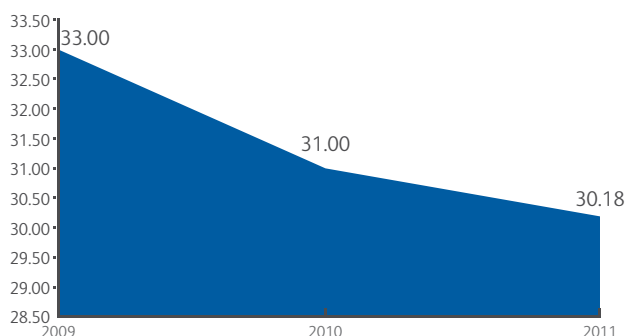
Расходы на природоохранные мероприятия, 2009–2011 гг.

	2009	2010	2011
«Стальной Ресурс», тыс. руб.	216,519	130,994	656,058
«Северсталь Российская Сталь» тыс. руб.	971,488	2,070,041	755,688
«Северсталь Северная Америка», USD	18,539	39,240	26,424

Удельное энергопотребление, Гкал/т стали



Удельные выбросы в атмосферу, кг/т проката



Потребление речной воды, млн м³ на тонну проката



³ 65% отходов возвращается в собственное производство для использования в качестве сырьевых ресурсов и материалов в основных технологических процессах, 30% реализуется в качестве готовой продукции (шлак, щебень, пустая порода после переработки доменных и сталеплавильных шлаков).

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Ключевые программы в сфере охраны окружающей среды в 2011 году

Приоритет	Результат
Снижение нагрузки на водные объекты	- На промплощадке Череповецкого металлургического комбината начались строительно-монтажные работы по установке новых насосных станций, которые позволят к 2013 году снизить экологическую нагрузку на р. Кошта и Рыбинское водохранилище: два выпуска ливневых сточных вод будут ликвидированы. Помимо сокращения сброса сточных вод в водные объекты на 200 тыс. м³ в год, на эту же величину произойдет сокращение потребления речной воды на производственные цели. - На ЧерМК разработан план снижения сбросов загрязняющих веществ в водные объекты, который предусматривает реконструкцию Золошламонакопителя № 2, проведение предпроектных проработок по управлению стоками выпуска № 3 в р. Кошта, проведение физико-химического, биологического мониторинга с целью определения механизма образования, трансформации и управления веществами азотной группы, роданидами, цианидами в воде золошламонакопителей № 1, 2, в выпуске № 3. - В числе мероприятий по минимизации экологической нагрузки на окружающую среду, которые реализует Ижорский трубный завод (Колпино), — установка новой системы очистки смазочно-охлаждающей жидкости (СОЖ). Новая система очистки СОЖ, используемая при обработке труб большого диаметра, позволит на порядок снизить количество отходов и вернуть чистую воду в технологический цикл, снизив ее расход на 20%. При разработке проекта специалистами учтена специфика производства, требования к степени фильтрации воды, получаемой в результате очистки СОЖ. Параллельно с данной установкой планируется запустить комплекс термического обезвоживания образующегося концентрата СОЖ (КТО СОЖ). - На «Карельском окатыше» завершен проект по внедрению современных технологий мониторинга сточных вод в хвостохранилище. Проект реализован совместно с финской компанией ЕНР-Tekniikka Ltd. Теперь предприятие сможет контролировать в режиме онлайн объем и химический состав сточных вод, отводимых из хвостохранилища в озерно-речные системы Карелии. - ОАО «Олкон» перешло на использование эмульсионных взрывчатых веществ (ЭВВ), что позволяет последовательно снижать концентрации загрязняющих веществ группы азота в карьерных водах. В 2011 году применение ЭВВ возросло с 94,4 до 98% от общего количества используемых на ОАО «Олкон» взрывчатых веществ. - На углеобогащательных линиях «Камбрия» и «Шэйд» предприятия «Пи-Би-Эс Коалс» не менее 90% воды используется в режиме рециркуляции, что позволяет снизить отведение загрязненных стоков. - Установка очистки стоков, введенная в конце 2011 года в составе линии горячего цинкования (HDGL) на «Северсталь Дирборн», позволит обеспечить требования к сбросам предприятия. При этом водопотребление линии горячего цинкования минимизировано за счет повторного использования воды. - Водопотребление предприятия «Северсталь Колумбус» сократилось на 16% с момента его запуска в эксплуатацию, при этом производство продукции увеличилось на 63%. Снижение с 1,039 тыс. м³ в 2008 году до 872,93 тыс. м³ в 2011 году достигнуто за счет последовательной оптимизации охлаждающих систем.



Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Приоритет	Результат
Сокращение выбросов в атмосферу	• На Череповецком металлургическом комбинате завершен проект по сокращению выбросов нафталина, который позволил сократить годовые выбросы нафталина на 8.6 тонны. • Начат крупнейший проект по сокращению выбросов в атмосферу на ЧерМК: к 2015 году будет введена в эксплуатацию современная система улавливания неорганизованных выбросов в процессе выплавки стали кислородно-конвертерным способом. Проектом управляет компания Siemens VAI Metals Technologies. В результате мероприятия неорганизованные выбросы от конвертеров снизятся на 78% (на 3,600 тонн в год). Проект является важным этапом в работе ОАО «Северсталь» по сокращению вредного воздействия своей производственной деятельности на окружающую среду. • Еще одним крупным проектом ЧерМК по снижению выбросов в атмосферу станет замена электрофильтров шахтной печи № 1 электросталеплавильного производства на рукавные фильтры. Проект общей стоимостью 850 млн рублей будет завершен в середине 2014 года. Его результатом станет снижение выбросов загрязняющих веществ от печи на 3,680 тонн в год (сокращение на 97% от текущего уровня). • Завершен первый этап исследовательских работ по снижению выбросов сероводорода в атмосферу на шлаковых полях цеха шлакопереработки доменного производства ЧерМК. Ведутся опытно-промышленные эксперименты по внедрению предложенных технологий. • В ОАО «Воркутауголь» началось строительство газопоршневой теплоэлектростанции общей мощностью 17.4 МВт на шахте «Северная». После ввода в эксплуатацию в газопоршневых установках будет использоваться дегазационный метан с одновременной выработкой тепловой и электрической энергии для нужд шахты, что приведет к ежегодному снижению выбросов парниковых газов на 470 тыс. тонн в CO₂-эквиваленте. • В ОАО «Олкон» проведены работы по подавлению пылевых выбросов от ветровой эрозии поверхности хвостохранилища. В июле 2011 года выполнен запланированный объем работ по химическому закреплению пылящих поверхностей опытно-промышленного участка площадью 75 га. • Проведены мероприятия по повышению эффективности аспирационных установок, обработке пляжей хвостохранилища и ряд других мероприятий, направленных на предотвращение ветровой эрозии и пыления в «Карельском окатыше». Это позволило снизить нагрузку на воздушный бассейн. • Для исключения возгораний на формируемых в настоящее время отвалах «Воркутаугля» осуществляются превентивные мероприятия: при формировании отсыпки слои породного отвала перекрываются изолирующими материалами (горелая порода, золошлаки котельной и т. п.). Ведется утрямбовка отвалов с помощью тяжелой техники, чтобы предотвратить поступление воздуха, без которого невозможно горение. С привлечением специализированных аккредитованных лабораторий постоянно ведутся отборы проб воздуха в зоне влияния выбросов шахт «Воркутаугля», в том числе в местах размещения породных отвалов. Превышений предельно допустимой концентрации загрязняющих веществ ни по одному из компонентов не выявлено. В 2011 году из категории горящих списаны два отвала ш. «Северная». • Предприятия дивизиона «Северсталь Северная Америка» присоединились к крупномасштабной инициативе автомобилестроительной компании Ford по оценке и снижению объемов выбросов углекислого газа. В целях содействия деятельности Ford по разработке общего подхода к контролю выбросов двуокиси углерода по всей цепочке поставок «Дирборн» и «Колумбус» предоставляют свои данные о выбросах в рамках проекта раскрытия информации о выбросах углекислого газа, осуществляемого Ford (Carbon Disclosure Project Supply Chain Programme), а также ведет активную работу по оценке объемов своих выбросов и их воздействия на окружающую среду. На «Северсталь Дирборн» в 2011 году продолжалась реализация принятых программ по снижению энергопотребления, позволяющих сокращать выбросы парниковых газов. • На «Северсталь Дирборн» для непрерывного контроля диоксида серы в отходящих газах доменной печи «С» будет установлена высокотехнологичная мониторинговая станция. Срок проведения работ — 2012 год. • На «Северсталь Колумбус» завершена Фаза 2 развития предприятия, которая позволила увеличить выпуск продукции в 2011 году на 63% относительно 2008 года. При таком росте объемы выбросов увеличились лишь на 3%.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Приоритет	Результат
Обращение с отходами	- ОАО «Олкон» продолжило работу по подавлению пылевых выбросов от ветровой эрозии поверхности хвостохранилища. В июле 2011 года завершены работы по химическому закреплению пылящих поверхностей опытно-промышленного участка площадью 75 га. Опробованы различные режимы полива специальным раствором для снижения пыления с целью выбора оптимального по эффективности и экономическим показателям варианта. - На «Карельском окатыше» в 2011 году наблюдалось увеличение вторичного использования отходов вскрышных пород: в строительный щебень было переработано 2.2 млн тонн против 0.7 млн тонн в 2010 году. Кроме того, для обустройства хвостохранилища интенсивно использовались хвосты обогащения — в тело плотины намыто 2.9 млн тонн против 2.2 млн тонн в 2010 году. - В 2011 году был разработан проект обустройства двух закрытых хранилищ для временного размещения шлаков в «Северсталь Дирборн» с целью накопления и передачи для утилизации подрядчику. Проект включен в бюджет 2012 года. «Северсталь Дирборн» ведет поэтапный вывод из эксплуатации трансформаторов, содержащих полихлорированные бифенилы (ПХБ). Ежегодно будет выводиться из эксплуатации не менее семи единиц оборудования. - Результатом мероприятий по управлению отходами в «Северсталь Колумбус» стало снижение объемов образования загрязненного мусора на 74% и хромсодержащих отходов. На 55% выросла доля переработанного шлака. - На ЧерМК в 2011 году начата программа по выводу из эксплуатации ПХБ-содержащего электрооборудования. В 2011 году на обезвреживание передано 37 единиц совтолсодержащих трансформаторов.
Рекультивация нарушенных земель	- Вопросы рекультивации в обязательном порядке прорабатываются структурными подразделениями «Воркутаугля» в проектной документации на разработку месторождений. - В 2009–2011 гг. в «Воркутаугле» в соответствии с проектной документацией на Юньягинском месторождении (добыча углей открытым способом) выполнены работы по технической рекультивации нарушенных земель, включавшие расчистку от металлолома и промышленных отходов, отсыпку нарушенных участков пустой породой, планировку поверхности. В результате рекультивировано около 80 га земель. - На ОАО «Олкон» был завершен пилотный проект биологической рекультивации, в ходе которого были засеяны травами два опытных участка хвостохранилища предприятия. - В 2010–2011 гг. из эксплуатации «Олкона» выведен карьер имени Баумана. Проведен этап технической рекультивации прилегающих территорий: засыпка рвов и траншей, разравнивание и террасирование отвалов. Выборочно сформированы участки плодородного слоя почвы. Все оборудование с территории карьера вывезено, демонтированы коммуникации. Сам карьер будет постепенно заполняться грунтовыми водами.
Энергоэффективность	- На ЧерМК продолжалась работа по реализации долгосрочной программы повышения энергоэффективности. - Шахтный метан используется для выработки тепловой энергии почти во всех добывающих подразделениях ОАО «Воркутауголь». Выполненный здесь комплекс мероприятий по модернизации и наладке систем теплоснабжения и котельного оборудования принес в 2011 году экономию энергоресурсов, эквивалентную 98.5 млн рублей. Долгосрочные инвестиционные проекты реконструкции и замены инженерных сетей и систем в ОАО «Воркутауголь» позволили в 2011 году сберечь энергоресурсов на 35.5 млн рублей. - На всех предприятиях дивизиона «Северсталь Ресурс» идет переход на энергосберегающие источники освещения. Так, в ОАО «Карельский окатыш» доля энергосберегающих светильников доведена до 68% от общего числа. - На предприятии «Северсталь Колумбус» дальнейшее развитие получила программа мероприятий по повышению энергоэффективности. Основное внимание уделялось таким мерам, как увеличение коэффициента потребляемой мощности, использование более качественного лома, увеличение объема химической энергии в печи, использование жидкой ванны большого размера и применение способа непрерывного литья. В результате всех принятых мер средний расход энергоресурсов снизился по сравнению с 2010 годом с 1,199 до 1,150 Гкал на тонну выплавленной стали.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)



Сокращение выбросов в коксохимическом производстве

ОАО «Северсталь» и группа компаний Rutgers создают совместное предприятие «Севертар». СП «Севертар» будет создано на базе смолопекперерабатывающего цеха коксохимического производства (СППЦ КХП) ЧерМК с целью производства продукции путем глубокой переработки каменноугольной смолы. Отличительным признаком новых технологий является низкая энергоемкость и высокая эффективность. Например, будет значительно увеличен (с 12 тыс. до 20.5 тыс. тонн в год) коэффициент извлечения нафталина из смоляной фракции. В результате проекта будут значительно уменьшены выбросы в атмосферу таких веществ, как бензапирен, аммиак, оксид углерода, оксиды азота, бензол и др. Одновременно прекратятся выбросы диоксида серы, пыли неорганической и сажи.

Сокращение выбросов парниковых газов

Два проекта «Северстали», позволившие Компании сократить выбросы парниковых газов на 5.3 млн тонн за 2008–2012 гг., утверждены Министерством экономического развития РФ для предоставления финансирования в рамках Киотского протокола. Речь идет о двух масштабных инвестиционных проектах модернизации оборудования на Череповецком металлургическом комбинате, среди эффектов которых — снижение негативного воздействия на окружающую среду. Один из них — «Строительство шахтной печи № 2 на ОАО «Северсталь»». В рамках данного проекта была реконструирована линия слябов, построена сталеплавильная печь и установка «печь-ковш» в электросталеплавильном цехе. Согласно второму проекту «Повышение энергоэффективности за счет модернизации производства стали на ОАО «Северсталь», была проведена реконструкция коксовой батареи № 3 и комплекса доменной печи № 4. Результатом стало снижение выбросов парниковых газов в атмосферу за 2008–2012 гг. на 5.3 млн тонн, что подтверждено специализированной экспертной организацией.



С 1990 года при финансовой поддержке ОАО «Карельский окатыш» и Программы Президиума РАН «Биоразнообразие» сотрудниками Института леса Карельского НЦ РАН проводится изучение экологических условий на отвалах вскрышных пород, оценка естественного возобновления почвенного и растительного покровов. Исследования показали, что в условиях «Карельского окатыша» наиболее целесообразно культивирование карельской березы. На отвалах отсутствуют или значительно меньше проявляются отрицательные факторы, влияющие на сохранность карельской березы. Древесина карельской березы имеет высокую ценность, поэтому создание ее посадок перспективно для развития народных промыслов и повышения занятости населения региона.

Акция «Речная лента»

Более 200 работников ОАО «Воркутауголь» в 2011 году приняли участие в ежегодной экологической акции «Речная лента», задачей которой — очистка от мусора берегов рек, водоемов и прилегающих к ним территорий. В общей сложности горняки собрали и вывезли около 180 кубометров металлолома и мусора. По результатам участия в акции в 2011 году «Воркутауголь» занял второе место среди промышленных предприятий региона.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Комплексная программа энергосбережения

Компания целенаправленно работает над повышением энергоэффективности производства. В 2011 году продолжалась работа по реализации долгосрочной программы повышения энергоэффективности на предприятиях «Северстали». Комплексная программа энергосбережения была разработана в 2000 году на ЧерМК. Основные цели Программы — достижение уровня мировых лидеров в черной металлургии по показателю удельной энергоемкости выплавленной стали, снижение себестоимости выпускаемой продукции за счет внедрения лучших доступных энергосберегающих технологий и повышение энергетической безопасности предприятий, снижение выбросов парниковых газов.

Программа охватила следующие направления:

- внедрение энергосберегающих технологий, оборудования;
- утилизация вторичных энергоресурсов;
- реконструкция и модернизация;
- внедрение систем учета, контроля и анализа энергопотребления.

Основные этапы реализации проекта:

2000 год:

- Проведена оценка потенциала энергосбережения и определены основные направления в области энергосбережения.
- Разработана Комплексная программа энергосбережения, в которую включены как крупные проекты по реконструкции технологических агрегатов, сопутствующим эффектом которых является энергосбережение, так и малозатратные энергосберегающие мероприятия, которые позволяют получить эффект в короткий срок.
- Разработаны критерии оценки энергоэффективности — удельный показатель энергопотребления (УПЭ) на единицу продукции. С 2000 года расчет УПЭ производится ежемесячно.

2003 год:

Утверждена Политика в области энергосбережения, которая провозглашала основные цели и принципы их реализации в данной области.

В Политике сформулированы основные цели: эффективное использование энергоресурсов на всех этапах технологической цепочки, создание и применение энергоэффективных технологий и оборудования, максимальное использование потенциала вторичных энергоресурсов, достижение максимального уровня утилизации вторичных энергетических ресурсов, а также максимальное возможное обеспечение энергонезависимости предприятия от сторонних производителей и поставщиков, то есть увеличение выработки собственных энергоресурсов путем реконструкции и ввода новых энергогенерирующих мощностей.

2007 год:

Созданы локальные проекты по оптимизации энергопотребления по основным производствам предприятия. Результатом проектов являлась разработка и внедрение комплекса организационных и инвестиционных мероприятий по оптимизации энергопотребления.

- Концепция организации работ проекта
- Определение потенциала энергосбережения производства
- Определение приоритетов по подразделениям
- Определение технически обоснованных показателей энергопотребления
- Разработка и выполнение мероприятий, направленных на достижение поставленных целей

2011 год:

Расширение возможностей дальнейшего повышения энергоэффективности за счет вовлечения в эту работу всего персонала предприятия. Был организован конкурс по энергосбережению. Экспертной комиссией рассматривались и определялись лучшие предложения работников производственных подразделений предприятия. Итоги конкурса подводились ежемесячно. Авторы лучших предложений поощрялись денежной премией. На конец 2011 года было реализовано около 300 предложений, общий экономический эффект от их внедрения составил более 500 млн рублей.

Начат проект «Технологическое совершенство» (GTS), основной задачей которого является предоставление инженерных возможностей для сотрудничества, бенчмаркинга и совместного решения сложных проблем. GTS подразделяется на несколько центров компетенций, которые охватывают основные производственные процессы. Созданный Центр компетенций «Энергосбережение» направлен на обмен опытом по оптимизации энергопотребления между аналогичными производствами предприятий Компании.

Комплексная программа по энергосбережению предприятия была поддержана Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР), который предоставил ОАО «Северсталь» долгосрочный кредит на ряд проектов программы в размере 700 млн евро. Это крупнейшая сделка, заключенная в России в целях повышения эффективности энергопотребления. Партнерами проекта стали также компании — ведущие разработчики инновационных технологических решений¹. В ходе реализации проекта были также использованы результаты исследований Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel) по оценке энергопотребления эталонного металлургического предприятия.

В рамках программы используются различные способы коммуникации с непосредственными участниками и другими заинтересованными сторонами проекта:

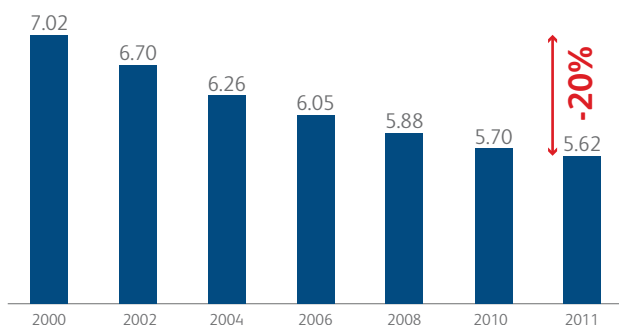
- информирование о результатах программы и обсуждение текущих вопросов на рабочих собраниях;
- периодическое размещение в СМИ информации о промежуточных итогах реализации программы;
- презентация программы на тематических круглых столах, конференциях и пр. деловых площадках;
- проведение обучающих программ для персонала.

Программа позволила придать системный подход к работе по управлению энергоресурсами в части снижения издержек и повышения энергоэффективности. В настоящий момент работа всех звеньев системы управления организована так, чтобы оптимизировать потребление, распределение и производство энергоресурсов на всех стадиях. В результате внедрения этого подхода за последние 10 лет были значительно снижены удельные расходы на покупные энергетические ресурсы — природный газ и электроэнергию. В частности, с момента старта программы Череповецкий металлургический комбинат добился сокращения удельного энергопотребления при выплавке стали на 20%, доведя этот показатель до 5,620 Гкал на тонну стали.

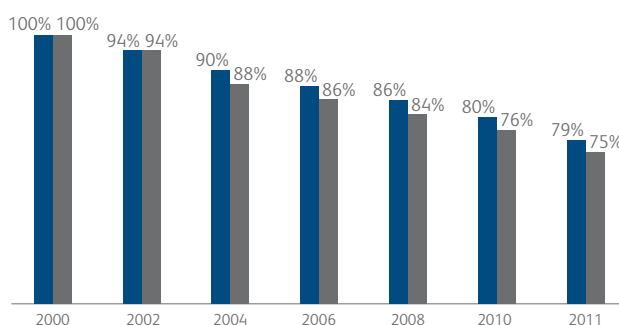
¹ Так, совместно с французской компанией Air Liquide в 2007 году на предприятии был введен в эксплуатацию крупнейший в России агрегат по производству продуктов разделения воздуха. Новая установка была построена с использованием самых современных технологических процессов.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)

Динамика удельного показателя энергопотребления, Гкал/т, 2000–2011 гг.



Потребление природного газа и покупной электроэнергии, % к уровню 2000 года



В мае 2011 года в Воркуте прошел Производственно-технический форум предприятий ресурсного дивизиона «Северстали», посвященный вопросам энергоэффективности. В течение трех дней более 80 участников обменивались опытом в области эффективного использования тепло- и электроэнергии, а также повышения безопасности на энергетических объектах. В форуме вместе со специалистами Компании участвовали представители компаний-поставщиков специализированного оборудования из России, Германии, Бразилии.

Площадкой для проведения форума стала компания «Воркутауголь». Представители «Воркутаугля» рассказали об использовании метана как энергоносителя в шахтных котельных, представили уникальный проект по строительству поршневой газогенераторной теплоэлектростанции на шахте «Северная», работающей на метане, поделились опытом использования модульных мини-котельных. Специалисты обменялись опытом внедрения энергосберегающих технологий, а также обсудили проект «Безопасность труда», направленный на комплексное повышение уровня промышленной безопасности на добывающих предприятиях, в том числе энергобезопасности.

Безопасность труда и охрана окружающей среды (продолжение)



Социальные инвестиции и социальное проектирование

84 Внешние социальные программы
«Северстали»: корпоративная
политика

87 Программы и результаты

88 Социальное проектирование

89 Благотворительная деятельность





Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

Внешние социальные программы «Северстали»: корпоративная политика

Реализация социальных программ, способствующих устойчивому развитию регионов присутствия, — одно из ключевых направлений деятельности ОАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности. Компания сотрудничает с государством и обществом в решении актуальных социальных задач, инвестирует в социальную и культурную инфраструктуру регионов, в которых работают ее предприятия, обеспечивая благоприятную социальную среду для реализации долгосрочной стратегии своего развития.

В 2011 году в Компании была разработана и в настоящее время обсуждается корпоративная Политика в области управления внешними социальными программами, которая базируется на миссии, стратегии и корпоративных ценностях Компании, Политике корпоративной социальной ответственности ОАО «Северсталь»¹. Она отражает также подходы, зафиксированные в международных кодексах и стандартах социальной ответственности. Стержневой принцип Политики отражен в общекорпоративном девизе «Достичь большего вместе».

Внешние социальные программы Компании направлены на:

- укрепление партнерских отношений с органами государственной власти и общественностью регионов деятельности Компании в развитии социально-экономического потенциала регионов присутствия, повышении качества жизни работников Компании и местных сообществ;
- развитие социального потенциала и инициативы местных сообществ;
- сохранение культурного наследия и поддержку культуры;
- укрепление корпоративной культуры через вовлечение персонала в реализацию общественно значимых проектов;
- укрепление бренда «Северстали» как социально ответственной компании;
- содействие распространению современных стандартов корпоративной социальной ответственности.

Конкретные целевые ориентиры по этим направлениям определяются в процессе планирования на среднесрочную и долгосрочную перспективу в соответствии с общими стратегическими ориентирами Компании и с учетом приоритетов развития регионов присутствия Компании.

Принципы разработки и реализации внешних социальных программ:

- уважение к людям, социальным и культурным традициям регионов присутствия;
- партнерские отношения с обществом и государством;
- связь социальных программ со стратегическими приоритетами основной деятельности и ценностями корпоративной культуры;
- сбалансированность общероссийских, региональных и международных проектов, учет специфики социальных условий, в которых работают компании, входящие в ОАО «Северсталь»;
- эффективность и прозрачность управления социальными программами;
- учет мнений заинтересованных сторон;
- вовлеченность персонала: в разработке и реализации внешних социальных программ принимает участие внутренняя общественность Компании;
- постоянное совершенствование: регулярный мониторинг и коррекция внешних социальных программ.

Управление внешней социальной деятельностью

Организация управления внешними социальными программами Компании обеспечивает проведение единых принципов и подходов в этой работе, сбалансированное соотношение общероссийских, локальных и международных проектов, а также учет специфики социальных условий, в которых работают компании, входящие в ОАО «Северсталь». Взаимодействие Компании с государством и обществом в реализации социальных программ формализовано в соответствующих соглашениях. Основные направления сотрудничества «Северстали» с регионами и обязательства сторон отражены в социально-экономических соглашениях между Компанией и региональными органами власти.

Цели и форматы долгосрочного сотрудничества с организациями в сфере образования и культуры, общественными организациями зафиксированы в договорах о благотворительной и спонсорской поддержке, а также отражены в документах попечительских советов, действующих при организациях.

Структура управления внешними социальными программами

Корпоративный уровень :

Управление КСО: определение общекорпоративных приоритетов, разработка стратегии и тактики реализации социальной политики Компании, координация реализации программ и проектов в масштабе Компании, методическая поддержка ответственных за управление внешними социальными проектами на предприятиях Компании.

Дивизиональный уровень:

Генеральный директор дивизиона: согласование и утверждение планов и бюджетов социальной деятельности предприятий.

Локальный уровень:

HR-дирекции предприятий: непосредственная реализация социальной политики Компании, координация осуществляемых некоммерческими организациями и другими партнерами Компании проектов и программ.

«Северсталь» последовательно работает над повышением эффективности своей социальной деятельности. В 2011 году Компания начала работу по внедрению положений стандарта ISO 26000 в управление внешними социальными программами. Была проведена внутренняя самооценка текущего состояния управления в этой области по отношению к стандарту ISO 26000². Эта оценка показала, что практика управления деятельностью в сфере корпоративной социальной ответственности ОАО «Северсталь» в целом соответствует положениям стандарта ISO 26000 по направлению «Участие в жизни сообществ и их развитие»:

² Для самооценки использовались Рекомендации РСПП для компаний по проведению внутренней самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

¹ См. раздел «Стратегия и управление» настоящего Отчета.

Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

- в Компании приняты и зафиксированы в корпоративных документах определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной сфере, формируется соответствующая нормативная база и механизмы управления; проблемы социальной ответственности, определяемые стандартом, включены в круг основных направлений внешней социальной деятельности³;
- проводится регулярный мониторинг значимости этих проблем для Компании и ее заинтересованных сторон;
- реализуется комплекс программ, которые направлены на решение этих проблем;
- сформированы и развиваются каналы коммуникации, обеспечивающие обмен информацией по значимой проблематике развития сообществ между Компанией и заинтересованными сторонами.

Оценка показала и «области развития» в сфере управления внешними социальными программами. В числе направлений совершенствования этой деятельности — развитие диалога с местными сообществами на регулярной основе, формирование системы повышения квалификации менеджеров Компании в сфере КСО, более активное вовлечение сотрудников Компании в реализацию внешних социальных программ.

В 2011 году «Северсталь» представила свои социальные проекты и программы на обсуждение ряда известных общественных и экспертных организаций. Подходы и практика Компании в этой сфере обсуждалась, в частности, в ходе IX Ежегодной конференции Форума доноров «Публичность современной благотворительности», конференции Национального форума КСО «Устойчивое развитие и культурная политика бизнеса: вызовы времени и корпоративные приоритеты», Международного форума PeopleInvestor, Всероссийской конференции «Госгрант 2011» и др.

Компания придает важное значение качеству управления социальными программами и поддерживает развитие современных подходов и технологий в этой сфере. В 2011 году при поддержке «Северстали» в Европейском университете в Санкт-Петербурге была учреждена именная профессура, на базе которой развиваются образовательные и исследовательские программы в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Общественное признание

Качество и эффективность внешних социальных программ ОАО «Северсталь» в 2010–2011 гг. были отмечены по итогам ряда конкурсов:

- «Исследование корпоративной благотворительности» (газета «Ведомости» совместно с PWC и Форумом доноров): победитель в номинации Минэкономразвития РФ «Лучшая программа, способствующая развитию местных сообществ и улучшению социального климата в регионе присутствия компании» (за программу «Дорога к дому»), 2010 год.
- Конкурс по оценке корпоративных инвестиций в человеческий капитал PeopleInvestor (Ассоциация менеджеров России):
 - Победитель в номинации «Инновационный подход к решению проблем развития местных сообществ» (за программу «Дорога к дому»), 2010 год.
 - Специальный приз в номинации «За создание общественного блага», 2011 год.
- Ежегодный конкурс РСПП «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность»:
 - Победитель в номинации «За социальные инвестиции и проекты», 2010 год.
 - Диплом по направлению «Социальная ответственность», 2011 год.
- Общественная премия «Госгрант»: лауреат в номинации «За большие заслуги в области поддержки социально значимых проектов», 2011 год.

³ В сферу управления внешними социальными программами в Компании включаются прежде всего такие темы, как «Участие в жизни сообществ», «Образование и культура», «Социальные инвестиции».

Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

Ориентиры в сфере внешней социальной деятельности Компании на период до 2015 года

Цели	Направления деятельности
Поддержка стратегии развития Компании через создание благоприятной социальной атмосферы в регионах ее присутствия	- Определение стратегической повестки дня в сфере КСО для «Северстали» как региональной, национальной и международной компании - Систематизация и развитие диалога с заинтересованными сторонами, направленного на формирование устойчивой социальной базы для инициатив Компании - Формирование и реализация программ, ориентированных на поддержку стратегии развития Компании и на повышение эффективности ее вклада в решение региональных, национальных и глобальных задач
Повышение эффективности социальных программ	- Внедрение корпоративной политики в сфере управления внешними социальными программами - Продвижение единого подхода к приоритизации задач в сфере КСО и отбору проектов. Утверждение и внедрение корпоративного стандарта спонсорской и благотворительной деятельности - Вовлечение персонала Компании в разработку и реализацию внешних социальных программ - Распространение эффективных моделей социальных программ на все предприятия Компании с учетом особенностей регионов - Развитие механизмов постоянного совершенствования деятельности в сфере КСО на базе внедрения ключевых элементов «Бизнес-системы» в сфере КСО. Развитие инструментов анализа и мониторинга эффективности программ - Организация методической поддержки внедрения единой стратегии и единых подходов к ее реализации - Разработка и реализация стратегии коммуникационной поддержки социальных инициатив Компании - Развитие сотрудничества с государственными органами, бизнес-партнерами, экспертными и общественными организациями в реализации социальных проектов
Освоение и развитие лучшего мирового опыта в сфере управления внешними социальными программами. Поддержание и развитие репутации социально ответственной компании на российском и международном уровне	- Продолжение участия в международных отраслевых социальных инициативах и инициативах в сфере устойчивости развития - Разработка программы внедрения социальной отчетности (отчетности в области устойчивого развития) в соответствии с международными стандартами - Управление «капиталом знаний» в сфере КСО, в том числе обмен опытом в сфере КСО между российскими и зарубежными предприятиями. Изучение и освоение лучших российских и мировых практик - Развитие системы повышения квалификации менеджеров Компании в сфере КСО с использованием лучших мировых методик - Участие в профильных рейтингах и исследованиях - Подготовка ежегодного публичного отчета ОАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития - Подготовка ежеквартальных отчетов «Северсталь: устойчивое развитие» - Участие в отчете Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel) об устойчивом развитии стальной отрасли

Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

Программы и результаты

Приоритетными направлениями социальной деятельности «Северстали» в 2011 году были инвестиции в социальную инфраструктуру, профилактику социального сиротства и детской безнадзорности, образование, культуру и спорт.



На реализацию социальных и благотворительных программ в 2011 году Компания направила 83 млн долларов США.

Формируя портфель социальных инвестиций, Компания исходит из ключевой цели внешней социальной деятельности — обеспечить поддержку стратегии развития Компании через создание благоприятной социальной атмосферы в регионах ее присутствия. В рамках соглашений с региональными и муниципальными органами власти «Северсталь» инвестирует в повышение качества жизни людей, живущих в городах, где работают ее предприятия. На средства Компании ремонтируются поликлиники и больницы, школы и детские сады в регионах ее присутствия. «Северсталь» поддерживает высшие и средние специальные учебные заведения, учреждения культуры и спорта. Компания помогает ветеранам войны и труда, инвалидам.

Компания стремится сбалансировать благотворительность, которая помогает людям решить проблемы сегодняшнего дня, и социальное проектирование, ориентированное на выработку решений, которые способствуют развитию креативного потенциала местных сообществ, их социально-экономической устойчивости. Проекты Компании направлены на инициирование и поддержку долговременных позитивных изменений. В соответствии с «Бизнес-системой» «Северстали», в комплексе реализуемых Компанией инициатив выделяются стратегические проекты, которые наиболее ярко отражают стратегию и ценности Компании, а также задают общую методику решения задач в сфере внешней социальной деятельности. Такими проектами являются «Агентство городского развития» и «Дорога к дому».



Благотворительные программы Компании в Череповце

Являясь крупнейшим работодателем и налогоплательщиком города Череповца и Вологодской области, Череповецкий металлургический комбинат вносит вклад в развитие своего региона и через благотворительные проекты, программы по сохранению исторического и культурного наследия.

Помощь ветеранам-металлургам оказывает благотворительный фонд «Благо», созданный в 1999 году. Поддержку фонда получают свыше 21 тыс. ветеранов (это более чем 25% пенсионеров города Череповца). Благотворительный общественный фонд имени И. А. Милютин¹, также учрежденный в 1999 году, создан с целью социальной защиты: оказания помощи инвалидам, больным, сиротам, детским домам и интернатам, домам престарелых и больницам, погорельцам и пострадавшим от стихийного бедствия. Из поступивших в фонд средств на эти цели ежегодно направляется около 4 млн рублей.

Важным направлением социальной деятельности Компании является поддержка спорта. Компания уделяет большое внимание спорту высших достижений: подготовка высококлассного резерва в сборные страны служит продвижению здорового образа жизни, психологической, социальной и духовной адаптации молодежи, повышает престиж Компании. «Северсталь» поддерживает одноименный хоккейный клуб, спонсором которого выступает Череповецкий металлургический комбинат. В числе приоритетных направлений работы спортивного клуба «Северсталь» — развитие высшего спортивного мастерства, участие спортсменов в соревнованиях и чемпионатах всероссийского и международного уровней. Спортивным клубом «Северсталь» подготовлены 33 мастера спорта международного класса и 330 мастеров спорта России.

Поддержка социальных объектов Воркуты

В 2011 году на поддержку социально значимых проектов в Коми «Воркутауголь» выделила свыше 40 млн рублей. Основная часть этих средств направлена на поддержку социально значимых объектов, в том числе в рамках Соглашения о социальном партнерстве с администрацией города. По Соглашению с муниципалитетом средства направлены на поддержку важнейших сфер города: образования, здравоохранения, культуры, спорта, а также на благоустройство Воркуты. Среди объектов, получивших финансовую поддержку, — городские бюджетные учреждения образования и здравоохранения, детско-юношеские спортивные школы. «Воркутауголь» продолжает оказывать содействие муниципалитету в содержании социально значимых для Воркуты объектов — Дворца культуры шахтеров и Универсального спортивно-зрелищного комплекса «Олимп». В 2010–2011 гг. произведен ремонт фасадов зданий, модернизировано внутреннее оборудование. В сентябре 2011 года в Воркуте состоялось открытие нового футбольного поля европейского уровня с искусственным покрытием. Здесь же, на предприятии, действует современный спортзал, где тренируются юные футболисты. Компания также оказывает поддержку учебным заведениям города в подготовке квалифицированных кадров, а также реализует собственные проекты по подготовке молодых специалистов.

«Северсталь Северная Америка» поддерживает волонтеров

Компания поддержала инициативу своих сотрудников, которые решили помочь построить новую детскую площадку в Дирборне. «Северсталь Дирборн» добавила недостающие средства к сумме, собранной сотрудниками. В 2011 году Компания также поддержала благотворительный фестиваль, целью которого был сбор средств для Фонда Мичиганского детского госпиталя.

Социальная поддержка местных сообществ: Путу-Рейндж (Либерия)

Приступая к разработке нового месторождения железной руды в Либерии (проект «Путу-Рейндж»), промышленная разработка месторождения начнется ориентировочно в 2017–2018 гг.), «Северсталь» развивает программы инвестиций в устойчивое развитие местных сообществ. В 2011 году Компания поддержала ряд проектов в сфере образования, охраны здоровья и развития инфраструктуры, в том числе проекты водоснабжения, обеспечения продуктами питания, медикаментами. Так, при поддержке «Северстали» были организованы три медицинских пункта, поддержку получили 13 школ и местная радиостанция. В дальнейшем здесь планируется сфокусировать благотворительные проекты на развитии социального потенциала территории через поддержку образования, малого предпринимательства.

¹ И. А. Милютин во второй половине XIX в. был городским головой Череповца. Именно в этот период произошли кардинальные перемены в городе — в области образования, градостроительства, развития судоходства, предпринимательства.

Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

«Агентство городского развития»

«Агентство городского развития» — проект, направленный на выработку механизмов и инструментов развития социального потенциала регионов присутствия, предпринимательской инициативы¹. Агентство было создано в 1999 году совместно с мэрией г. Череповца с целью содействия развитию малого и среднего бизнеса. Программы Агентства обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям от возникновения бизнес-идеи и разработки бизнес-плана до консультирования предпринимателей на всех этапах развития. В период 2008–2011 гг. количество малых и средних предприятий города выросло на 14,8%, налоговые поступления от этого сектора в 2011 году составили 700 млн рублей, или 24 млн долларов США, что составляет 9,7% от всех доходов городского бюджета за этот год.

Агентство выступает также оператором программ финансовой поддержки малого предпринимательства. Средства для оказания поддержки выделяются из федерального, областного и городского бюджета. В 2011 году 150 субъектов МСП получили финансовую поддержку на сумму 132,5 млн рублей, выдано 48 поручительств по кредитам на сумму более 63 млн рублей.

Перспективным направлением развития поддержки малого и среднего бизнеса является создание технопарка в сфере высоких технологий в Череповце. Технопарк высоких технологий создается с целью развития бизнеса, способного реализовать высокотехнологичные проекты, внедрять современные

технологии в промышленности и производить новые виды конкурентоспособной продукции. Технопарк объединит предприятия высокотехнологичных отраслей экономики, научные организации, учебные заведения, обеспечивающие научный и кадровый потенциал. Технопарк будет предоставлять набор необходимых услуг как предприятиям-резидентам, так и сторонним организациям, что позволит им получить значительную экономию расходов и сконцентрироваться на своей основной деятельности. Ожидаемый старт реализации проекта запланирован на 2013 год.

В 2012 году НП «Агентство городского развития» получило премию в области поддержки малого и среднего предпринимательства «Основа роста» в специальной номинации «За вклад в развитие регионального предпринимательства». Премия «Основа роста» организуется при поддержке Минэкономразвития России, Российского союза промышленников и предпринимателей и Российской торгово-промышленной палаты.



В 2011 году Череповец стал победителем национальной премии «Золотой Меркурий» в номинации «Город с наиболее благоприятными условиями для развития малого и среднего предпринимательства».

Основные направления работы «Агентства городского развития»

Повышение квалификации и развитие компетенций

Проведено 45 семинаров и курсов, обучено 582 начинающих предпринимателей, 456 действующих предпринимателей.

Информационно-консультационная поддержка — содействие развитию деловой среды

Посещаемость сайта НП АГР составила 6,500 посещений в месяц, оказана помощь в регистрации 55 предприятиям, 21 организация получала аутсорсинговые услуги в НП АГР, всего оказано 11,114 консультаций.

«Агентство городского развития»: поддержка малого бизнеса в 2011 году

В бизнес-инкубаторе размещены

23 организации, которыми создано 69 новых рабочих мест.

Содействие развитию деловой среды

Организован ряд деловых мероприятий, в том числе: межрегиональная выставка «Городская среда: благоустройство, коммуникации, энергоэффективность», конференция по вопросам привлечения средств с участием Союза бизнес-ангелов России, Российской венчурной компании, конференция по вопросам развития социального предпринимательства с участием фонда «Наше будущее» и др.



¹ См. подробнее Социальный отчет ОАО «Северсталь» за 2010 год, с. 65–67.

Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

Благотворительная деятельность

Благотворительность: основные направления и новые модели

Комплекс благотворительных программ «Северстали» охватывает ключевые направления развития социальной инфраструктуры. На средства Компании ремонтируются поликлиники и больницы, школы и детские сады в регионах ее присутствия. «Северсталь» поддерживает высшие и средние специальные учебные заведения, учреждения культуры и спорта, помогает ветеранам войны и труда, инвалидам. Компания активно внедряет конкурсные механизмы в процедуры отбора проектов, развивает сотрудничество с экспертным сообществом, профессиональными некоммерческими организациями.

В 2011 году благотворительную поддержку «Северстали» получили программы и организации

В сфере поддержки материнства и детства: Комплексная программа по профилактике сиротства и детской безнадзорности «Дорога к дому» (Вологодская обл.; гг. Балаково, Воркута, Костомукша), конкурс детских творческих проектов «Стиль стали» и летняя творческая мастерская в детском оздоровительном лагере «Орленок» (Вологодская обл.), фестиваль для детей с ограниченными возможностями «Шаг навстречу» (гг. Балаково, Саратов, Ангельс), детский Музыкальный конкурс международного клуба «Ротари» (г. Москва).

В сфере культуры и искусства: Государственный академический Большой театр (г. Москва), Московский Пасхальный фестиваль В. Гергиева (г. Москва), Государственная Третьяковская галерея (г. Москва), Государственный Русский музей (г. Санкт-Петербург), Покровский собор (собор Василия Блаженного, Государственный исторический музей г. Москва), Школа акварели С. Андрияки (г. Москва, другие города России), Грантовая программа «Музеи Русского Севера» (Северо-Запад России), Театральный фестиваль «Золотая маска» (гг. Москва, Рига, Череповец), Международный фестиваль молодого европейского кино VOICES (гг. Вологда, Череповец), Череповецкое музейное объединение (г. Череповец), Кирилло-Белозерский музей-заповедник и его филиал в Семенково (г. Кириллов, п. Семенково), Музей фресок Дионисия (с. Ферапонтово, Кирилловский р-н), Вологодский музей-заповедник (г. Вологда), Саратовский художественный музей им. Радищева (г. Саратов), Балаковская художественная галерея (г. Балаково), Валаамский монастырь (о. Валаам), Горичский монастырь (Вологодская обл.), региональные спортивно-массовые мероприятия (регионы присутствия Компании).

В сфере образования: Европейский университет в Санкт-Петербурге (г. Санкт-Петербург), Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург), профильные для Компании вузы России (более 20 вузов в приоритетных регионах Компании).

В сфере спорта: Женский волейбольный клуб «Динамо» (г. Москва), хоккейный клуб «Северсталь» (г. Череповец), региональные спортивно-массовые мероприятия (регионы присутствия Компании).

Программа «Дорога к дому»¹

Развивая программы благотворительной помощи, Компания опирается на лучший российский и международный опыт, стремится обеспечить их эффективность и устойчивость за счет внедрения механизмов стратегического планирования, системы взаимодействия с заинтересованными сторонами и конкурсного отбора объектов инвестиций. Успешные решения Компания распространяет на другие территории присутствия.

Программа «Дорога к дому», разработанная Компанией и реализуемая с 2006 года, развивает территориальную модель комплексной профилактики социального сиротства и детской безнадзорности. Программа под девизом «Партнерство во имя детей» объединила в масштабах Череповца всех, кто может внести вклад в решение этой задачи, и реализуется при поддержке мэрии. Личный патронат осуществляет инициатор ее создания, Генеральный директор ОАО «Северсталь» А. А. Мордашов.

¹ См. подробнее Социальный отчет ОАО «Северсталь» за 2010 год, с. 70–71.

В 2011 году Компания распространила опыт реализации программы «Дорога к дому» на другие регионы своего присутствия — Воркуту, Костомукшу, Балаково и Великий Устюг. Развитие программы поддерживается созданным в 2011 году ресурсно-методическим центром, обеспечивающим передачу лучших социальных технологий в области профилактики сиротства специалистам 21 неправительственной организации, ведущим социально-психологическую работу в этих городах.

В Воркуте в рамках программы

«Дорога к дому» реализуются два проекта:

- Проект «Теплый дом» направлен на исключение случаев отказа от усыновленных и взятых под опеку детей. В Заполярье реализацией этого проекта занимается Центр социальной помощи семье и детям. Организована Школа приемных родителей, осуществляется психологическое сопровождение семей, в которых есть опекаемые или приемные дети.
- Проект «Рука об руку» работает на базе Воркутинского политехнического техникума и направлен на социально-психологическую адаптацию детей-сирот в процессе освоения ими профессии.

Результаты реализации программы «Дорога к дому» за время ее существования в Череповце (2007–2011 гг.):

- Предотвращено 94 отказа от детей (из них 9 — дети с ограниченными возможностями развития).
- После Школы приемных родителей принято в семьи 112 детей-сирот, ни один ребенок не был возвращен обратно в госучреждение.
- 18,288 горожан (несовершеннолетние и их близкие) с помощью специалистов Программы замотивированы на самостоятельное решение своих проблем.
- С 2010 года 5,692 клиента Программы преодолели социальную беспомощность, изменили свою жизнь к лучшему (у родителей — трудоустройство, оформление гражданства, путевок в детский сад, необходимых льгот, пособий; у несовершеннолетних — возвращение к учебе, улучшение ситуации в школе, организация внешкольной занятости и т. п.).
- 1,238 семьи преодолели кризисную ситуацию (снятие статуса социально опасного положения в семье, выход семей с детьми-инвалидами из социальной изоляции, преодоление семейных конфликтов и кризиса семьи, улучшение санитарного состояния жилища).
- Экстренную социально-психологическую помощь специалистов Психологической службы и телефона «горячей линии» «Детство» получили 14,229 несовершеннолетних и их родителей. Устранена угроза жизни и здоровью с 2008 года 3,297 несовершеннолетним с помощью социальной «скорой помощи».
- С 2010 года через Общественную приемную по правам ребенка удовлетворено 1,363 запроса, связанных с нарушением прав несовершеннолетних.
- 5,088 человек повысили компетентность в вопросах воспитания и развития детей (в семьях, воспитывающих ребенка-инвалида, семьях, где существует угроза утраты родительского попечения, в замещающих семьях).

Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)

Программа «Дорога к дому» может служить примером широкого партнерства в решении одной из острых социальных проблем. В этой программе свои усилия объединили «Северсталь», социальные учреждения Череповца и специалисты по социальной и психологической работе из череповецких некоммерческих организаций. Средства, направляемые на работу с кризисной семьей, предотвращение детской безнадзорности и социального сиротства в Вологодской области, складываются из трех основных источников — регионального бюджета², средств «Северстали» и гранта Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Кроме того, финансовую поддержку программе в 2011 году оказало Минэкономразвития РФ, предоставив грант в 4,055,359 рублей. Финансовую помощь оказывали местный бизнес и частные лица (1,120,000 рублей), сотрудники Компании (39,000 рублей).

Поддержка программ в сфере культуры

«Северсталь» активно поддерживает программы сохранения культурного наследия и развития современного искусства, считая насыщенную культурную жизнь одним из важнейших факторов социального развития регионов. Поддержка значимых культурных проектов стала в последние годы частью корпоративной идентичности «Северстали». В 2011 году продолжалось сотрудничество Компании с Государственным Русским музеем, Государственной Третьяковской галереей, Государственным историческим музеем и Большим театром. «Северсталь» выступила спонсором выставок «След метеора» и «От Москвы до самых до окраин...» в Русском музее и выставки работ «Борис Григорьев. Живопись, графика» в Третьяковской галерее. В области балетного искусства при поддержке Компании на исторической сцене Большого театра состоялась премьера балета «Щелкунчик».

Компания продолжила поддержку театрального фестиваля «Золотая маска», который проводится в Москве, Риге и Череповце, международного фестиваля молодого европейского кино VOICES, который прошел в Вологде и Череповце. Фестиваль быстро завоевывает статус важного форума молодых независимых европейских кинематографистов и вносит свой вклад в развитие общеевропейской культуры.

Компания продолжила сотрудничество со Школой акварели Сергея Андрияки. В Калуге, Орле и Череповце при ее поддержке была проведена серия мастер-классов по живописи, организованы выставки.

В 2011 году успешно продолжалась реализация грантовой программы «Музеи Русского Севера», целью которой является активизация деятельности региональных художественных музеев. В рамках программы был проведен второй грантовый конкурс проектов среди музеев российского Северо-Запада (первый грантовый конкурс состоялся в 2007 году). Победителями конкурса в 2011 году стали пять музеев из Череповца, Новгорода, Республики Коми и Республики Карелия.

В 2011 году «Северсталь» традиционно оказывала помощь в проведении крупных музыкальных мероприятий в г. Костомукше, таких как Международный фольклорный фестиваль «Кантелетар», Международный фестиваль камерного искусства, Фестиваль авторской песни памяти Сергея Ожигова, а также Международный рок-фестиваль Nord Session. При поддержке «Северстали» Костомукша превратилась в один из крупнейших культурных центров российского Северо-Запада.

Поддержку «Северстали» получил в 2011 году Симфонический оркестр Дирборна (США).

² В 2009 году «Дорога к дому» приобрела статус региональной программы как программа, доказавшая свою высокую эффективность.



Социальные инвестиции и социальное проектирование (продолжение)



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Индекс стандартных элементов отчетности

В настоящем Отчете применялись показатели, рекомендуемые «Руководством по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности в его третьей версии (GRI — G3), включая отдельные показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия, выпущенная в 2010 году). В индекс включены также соответствующие индикаторы российской системы показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности», разработанные РСПП для использования в корпоративных социальных отчетах).

Условные обозначения в таблице:

	Основной показатель GRI		Показатель раскрыт полностью
	Дополнительный показатель GRI		Показатель раскрыт частично
	Показатель отраслевого приложения		Показатель не входит в состав раскрываемой информации

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ						
1. Стратегия и анализ						
1.1.	Заявление руководства организации, публикующей Отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии			Обращение Председателя Совета директоров; Обращение Генерального директора	8-9	
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей			Обращение Председателя Совета директоров; Обращение Генерального директора; О Компании	8-10	
2. Характеристика организации						
2.1.	Название организации			О Компании	10	
2.2.	Основные бренды, виды продукции/услуг			Экономика «Северстали»	?	
2.3.	Структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия					
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации			О Компании	10	
2.5.	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития			Экономика «Северстали»	?	
2.6.	Характер собственности, организационно-правовая форма			О Компании	10	
2.7.	Рынки, на которых работает организация					
2.8.	Масштаб организации			О Компании	10	
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода			О Компании	10	
2.10.	Награды, полученные в отчетном периоде			О Компании; Стратегия и управление; Взаимодействие с заинтересованными сторонами; Люди «Северстали»; Безопасность труда и охрана окружающей среды; Социальное проектирование и социальные инвестиции	10-91	
3. Параметры Отчета						
3.1.	Отчетный период			Об Отчете	22	
3.2.	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)			Об Отчете	22	
3.3.	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный)			Об Отчете	22	
3.4.	Контактная информация для вопросов по Отчету			Приложение 5	108	
3.5.	Процесс определения содержания Отчета			Об Отчете	22	
3.6.	Границы Отчета			Об Отчете	22	

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ И индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
3.7.	Ограничения области охвата или границ Отчета			Об Отчете	22	
3.8.	Основания для включения в Отчет данных по совместным предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно влиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями			Основанием является доля собственности, позволяющая контролировать предприятие		
3.9.	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в Отчет			Об Отчете	22	
3.10.	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок			Переформулировок в Отчете не содержится		
3.11.	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах и методах, примененных в Отчете			Об Отчете	22	
3.12.	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в Отчете			Приложение 1. Индекс стандартных элементов отчетности	92	
3.13.	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения Отчета			Об Отчете	22	
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами						
4.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации			Стратегия и управление	28	
4.2.	Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании			Не является		
4.3.	Для организаций, имеющих унитарный Совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании			Стратегия и управление	28	
4.4.	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации			Стратегия и управление	28	
4.5.	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)			Стратегия и управление	28	
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов					
4.7.	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам			Стратегия и управление	28	
4.8.	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации		1.1	О Компании; Люди «Северстали»; Безопасность труда и охрана окружающей среды	10, 52, 67	
4.9.	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам			О Компании	10	

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ И индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
4.10.	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации			Стратегия и управление	28	
4.11.	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые поддерживает			Взаимодействие с заинтересованными сторонами	42	
4.13.	Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация: а) занимает место в органах управления; б) участвует в проектах или комитетах; в) предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов; г) рассматривает свое членство как стратегическое			Взаимодействие с заинтересованными сторонами	42	
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация			Взаимодействие с заинтересованными сторонами	42	
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия			Взаимодействие с заинтересованными сторонами	42	
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по форме и типу заинтересованных групп			Взаимодействие с заинтересованными сторонами; Люди «Северстали»; Социальное проектирование и социальные инвестиции	42, 52, 84	
4.17.	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация учла эти темы и интересы, в том числе посредством своей отчетности			Взаимодействие с заинтересованными сторонами; Об Отчете	42, 22	
III. ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ						
Экономическая результативность						
АСПЕКТ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ						
ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам		1.2. 1.3. 1.4. 1.5. 1.6. 1.7. 3.3.1.	О Компании; Люди «Северстали»; Социальное проектирование и социальные инвестиции	10, 52, 84	См. также Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год
ЕС2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата					
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами		1.8.	Люди «Северстали»	52	
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти					
АСПЕКТ: ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ						
ЕС5	Диапазон соотношений заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации			Люди «Северстали»	52	
ЕС6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации					
ЕС7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации					

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ И индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
АСПЕКТ: НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ						
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия			Социальное инвестиции и проектирование	84	
EC9	Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния		1.5.	О Компании; Социальное инвестиции и проектирование	10 84	
Экологическая результативность						
АСПЕКТ: МАТЕРИАЛЫ						
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема					
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы					
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников					
АСПЕКТ: ЭНЕРГИЯ						
EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив					
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение					
АСПЕКТ: ВОДА						
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации					
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды		2.4.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
АСПЕКТ: БИОРАЗНООБРАЗИЕ						
EN11	Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ или примыкающих к таким территориям					
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ					
MM1	Площадь земель, находящихся в собственности или аренде и используемых для производства или добычи, нарушенных или рекультивированных			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие					
EN15	Число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида					

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ и индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
АСПЕКТ: ВЫБРОСЫ, СБРОСЫ И ОТХОДЫ						
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы		2.5.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы					
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы					
EN20	Выбросы в атмосферу NO _x , SO ₂ и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы		2.6. 2.6.1.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта		2.7. 2.7.1. 2.7.2.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения		2.8. 2.8.1.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
EN23	Общее количество и объем существенных разливов			Нерелевантно		
EN24	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными» согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции, и доля отходов, перевезенных между странами			Нерелевантно		
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с территории ее объектов					
АСПЕКТ: ПРОДУКЦИЯ И УСЛУГИ						
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия					
EN27	Доля проданной продукции и упаковочных материалов, возвращаемых для переработки производителю, с разбивкой по категориям					
АСПЕКТ: СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ						
EN28	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований					
АСПЕКТ: ТРАНСПОРТ						
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации и перевозок рабочей силы					
АСПЕКТ: ОБЩИЕ						
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам		2.12.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
Социальная результативность: организация труда и достойный труд						
АСПЕКТ: ЗАНЯТОСТЬ						
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону		3.1.1.	Люди «Северстали»	52	
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону		3.1.2. 3.1.3.	Люди «Северстали»	52	
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности			Люди «Северстали»	52	

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ И индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
АСПЕКТ: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДСТВА						
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами		3.1.4.			
LA5	Минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении		3.1.4.	Компания следует Трудовому кодексу, где определен минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации (не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий)		
MM4	Число забастовок продолжительностью более одной недели, в разбивке по регионам присутствия			За отчетный период не имело места		
АСПЕКТ: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ						
LA6	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности, с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте					
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам		3.1.5. 3.1.6. 3.1.7. 3.1.8.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний			Безопасность труда и охрана окружающей среды	66	
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами			Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
АСПЕКТ: ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ						
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников					
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры			Люди «Северстали»	52	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры			Люди «Северстали»	52	
АСПЕКТ: РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ						
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации, с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия		3.1.12.	Стратегия и управление	28	
LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин, в разбивке по категориям сотрудников					
Социальная результативность: права человека						
АСПЕКТ: ИНВЕСТИРОВАНИЕ И ЗАКУПКИ						
HR1	Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека					
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия					

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ И индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
HR3	Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников					
АСПЕКТ: НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ						
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия					
АСПЕКТ: СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ						
HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав		3.1.4.	Люди «Северстали»	52	
АСПЕКТ: ДЕТСКИЙ ТРУД						
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда			Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, не выявлено		Компания следует законодательству РФ, исключая использование детского труда
АСПЕКТ: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД						
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда			Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, не выявлено		Компания следует законодательству РФ, исключая использование принудительного труда
АСПЕКТ: ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ						
HR8	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью					
АСПЕКТ: ПРАВА КОРЕННЫХ И МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ						
HR9	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, и предпринятые действия		3.2.3.	Случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, не выявлено		
Социальная результативность: взаимодействие с обществом						
АСПЕКТ: СООБЩЕСТВО						
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение		3.3.3.	Социальное проектирование и социальные инвестиции	76, 84	
MM10	Количество и процент предприятий запланированных к закрытию / подвергшихся закрытию			В отчетный период Компания не планировала и не осуществляла закрытия производственных предприятий		
АСПЕКТ: КОРРУПЦИЯ						
SO2	Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией					
SO3	Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации					
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции					
АСПЕКТ: ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА						
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирования		3.3.4.			
SO6	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям, в разбивке по странам					

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (продолжение)

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ И индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
АСПЕКТ: ПРЕПЯТСТВИЕ КОНКУРЕНЦИИ						
SO7	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты					
АСПЕКТ: СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ						
SO8	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований					
Социальная результативность: ответственность за продукцию						
АСПЕКТ: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ						
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам					
PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий					
АСПЕКТ: МАРКИРОВКА ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ						
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации					
PR4	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий					
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя			Взаимодействие с заинтересованными сторонами	42	
АСПЕКТ: МАРКЕТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ						
PR6	Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство			Деятельность в сфере маркетинговых коммуникаций контролируется соответствующими подразделениями Компании на предмет соответствия законодательству РФ (Закон о рекламе)		
PR7	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство, в разбивке по видам последствий			Не выявлено		
АСПЕКТ: НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЯ						
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях					
АСПЕКТ: СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ						
PR9	Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг					

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

К разделу «Люди "Северстали"»

Распределение работающих по регионам, 2009–2011 гг., чел.

Основные регионы присутствия	2009	2010	2011
Всего			
«Северсталь Российская Сталь»	50,574	50,276	49,578
в том числе:			
Череповец	40,347	39,726	39,671
Санкт-Петербург	2,510	2,673	2,595
Орел	2,046	1,861	1,654
Волгоград	1,251	1,203	1,166
«Стальной Ресурс»	19,449	17,549	16,958
в том числе:			
Респ. Карелия	4,231	4,178	4,146
Мурманская обл.	2,188	2,076	2,187
Респ. Коми	12,025	10,210	9,417
Москва	218	183	91
Санкт-Петербург	123	106	107
Красноярск			41
США (Пенсильвания)	657	796	968
«Северсталь Северная Америка»	1,678	1,785	2,048
в том числе:			
США (Мичиган)	1,132	1,247	1,424
США (Миссисипи)	546	538	624

Социально-демографический состав персонала на 31 декабря 2011 года, % (дивизионы «Северсталь Российская Сталь», «Стальной Ресурс»)

	«Северсталь Российская Сталь»	«Стальной Ресурс»
Списочная численность на конец периода — всего, чел.	49,179	15,482
в том числе		
мужчин	32,007	11,547
женщин	17,172	3,935
в том числе:		
рабочих	36,669	12,419
РСС (руководителей, специалистов и служащих)	12,510	3,063
в том числе		
до 20 лет	354	29
20–30 лет	13,059	3,221
31–40 лет	14,594	4,408
41–50 лет	10,645	4,628
51–60 лет	9,749	2,909
свыше 60 лет	778	287
Средний возраст работников, лет	39.5	40.1

Текущая численность персонала общая и по группам (дивизионы «Северсталь Российская Сталь», «Стальной Ресурс»)

	«Северсталь Российская Сталь»	«Стальной Ресурс»
Выбыло работников — всего, чел.	6,717	3,444
в том числе:		
женщин	2,187	137
мужчин	4,530	679
в том числе:		
до 20 лет	426	11
20–30 лет	2,109	306
31–40 лет	1,391	274
41–50 лет	999	142
51–60 лет	1,471	72
свыше 60 лет	321	11

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (продолжение)

Общее количество работников, нанятых в 2011 году, чел.

«Северсталь Российская Сталь»

ВСЕГО	5,309
В том числе	
мужчин	3,709
женщин	1,600
до 20 лет	561
20–30 лет	2,415
31–40 лет	1,066
41–50 лет	671
51–60 лет	480
свыше 60 лет	116

«Стальной Ресурс»

ВСЕГО	2,282
В том числе	
мужчин	1,253
женщин	1,029
до 20 лет	417
20–30 лет	1,133
31–40 лет	375
41–50 лет	220
51–60 лет	119
свыше 60 лет	18

Расходы на заработную плату и социальный пакет¹

«Северсталь Российская Сталь», 2009–2011 гг., тыс. руб.

ВСЕГО ВЫПЛАТЫ			ЗАТРАТЫ НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ		
2009	2010	2011	2009	2010	2011
19,564,033	22,183,639	25,719,544	362,425	141,559	262,037

«Стальной Ресурс», 2009–2011 гг., тыс. руб.

ВСЕГО ВЫПЛАТЫ			ЗАТРАТЫ НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ		
2009	2010	2011	2009	2010	2011
10,191,104	10,542,910	12,251,959	567,212	440,956	511,950

«Северсталь Северная Америка», 2009–2011 гг., долл.

РАСХОДЫ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ И СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ		
	2009	2010
«Северсталь Северная Америка»	232,258,498	235,271,714
в том числе:		
«Северсталь Колумбус»	51,390,892	55,359,969
«Северсталь Дирборн»	180,867,606	179,911,745

¹ В графе «Начисление по пенсионным обязательствам» указаны текущие затраты на персонал по пенсионным программам. Общая сумма обязательств (включая краткосрочные и долгосрочные обязательства) в 2011 году составила 170,676 тыс. долларов. Подробнее см. Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 141.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

К разделу «Промышленная безопасность и охрана окружающей среды»

Основные экологические показатели по дивизионам Компании, 2009–2011 гг.

«Стальной Ресурс»*

	2009	2010	2011
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. тонн			
Всего	215,12	208,76	210,59
В том числе:			
Твердые вещества (в т.ч. пыль)	9.72	9.83	6.16
SO ₂	39.61	43.25	43.20
NO _x	3.95	4.08	4.71
Летучие органические соединения (ЛОС)	0.32	0.46	0.42
CO	6.57	6.07	5.32
CH ₄ **	154.93	145.06	150.58
Прочие	0.01	0.01	0.20
В пределах нормативов и лимитов	214.33	203.65	204.16
Водопотребление и водоотведение, млн м³			
Забрано или получено воды***	53.27	50.61	49.35
Использовано на производственные нужды****	13.44	11.63	11.06
Передано другим потребителям	7.91	8.24	9.15
Объем оборотного водоснабжения	505.32	524.17	550.80
Объем сброса сточных вод (в водоемы, на рельеф)	36.35	32.25	32.38
В пределах нормативов и лимитов	36.14	31.91	31.94
Масса сброшенных загрязняющих веществ, тыс. тонн			
Всего	14.32	13.95	15.93
В том числе:			
Взвешенные вещества	0.13	0.13	0.18
Нефтепродукты	0.005	0.002	0.002
Сульфаты	6.97	6.49	8.69
Хлориды	2.00	2.00	2.13
Нитриты	0.010	0.004	0.002
Нитраты	0.75	0.58	0.48
Ca	1.14	1.05	1.09
Mg	0.64	0.65	0.68
K	2.27	2.09	1.95
Прочие	0.40	0.95	0.71
Из них:			
в пределах нормативов и лимитов	6.43	6.45	7.24
Обращение с отходами, тыс. тонн			
Образовано отходов	111,387.14	129,814.55	174,193.38
Из них:			
вскрышных пород	85,470.36	102,410.52	143,919.09
хвостов обогащения руд	25,747.87	27,290.35	29,773.58
Переработано, утилизировано или передано специализированным организациям	5,972.32	8,406.62	14,651.22
Размещено, всего	105,443.75	121,636.97	159,591.23
в том числе на собственных объектах	105,441.94	121,634.03	159,589.41
вскрышных пород	80,988.66	96,238.78	132,205.05
хвостов обогащения руд	24,297.87	25,080.35	26,878.58
Размещено в пределах лимитов	105,441.94	121,634.03	159,589.41

* Включает: ОАО «Воркутауголь», ЗАО «Воргашорская-2», ОАО «Карельский окатыш», ОАО «Олкон».

** Шахтный метан от объектов добычи угля.

*** Включает воды из поверхностных водных объектов, шахтные и карьерные воды и воду из муниципальных сетей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (продолжение)

«Северсталь Российская Сталь»

	2009	2010	2011
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. тонн			
Всего	293.15	320.77	317.85
В пределах нормативов и лимитов	284.43	320.72	311.95
Череповецкая промплощадка*, всего	287.79	317.34	315.02
В том числе:			
SO ₂	37.17	27.29	27.86
NO ₂	11.35	8.85	9.31
CO	210.14	250.02	247.45
Пыль неорганическая (SiO ₂ , < 20%)	20.46	23.41	21.99
H ₂ S	0.077	0.079	0.071
В пределах нормативов и лимитов	279.19	317.34	309.37
Другие предприятия дивизиона**, всего	5.36	3.43	2.83
В пределах нормативов и лимитов	5.25	3.38	2.58
Водопотребление и водоотведение, млн м³			
Забрано или получено воды, всего	84.90	89.07	87.14
Череповецкая промплощадка	80.13	82.49	79.68
Другие предприятия дивизиона	4.77	6.58	7.45
Использовано на производственные нужды, всего	48.09	55.35	50.54
Череповецкая промплощадка	44.20	49.60	44.25
Другие предприятия дивизиона	3.90	5.78	6.29
Передано другим потребителям	19.02	19.98	17.61
Череповецкая промплощадка	18.80	19.77	17.21
Другие предприятия дивизиона	0.22	0.21	0.4
Объем оборотного водоснабжения	2,843.65	2,941.99	2,961.19
Череповецкая промплощадка	2,827.81	2,923.70	2,941.03
Другие предприятия дивизиона	15.84	18.29	20.16
Объем сброса сточных вод, всего	39.58	39.03	41.23
Череповецкая промплощадка	38.95	38.00	40.30
Другие предприятия дивизиона	0.63	1.03	0.93
в пределах лимитов	39.66	38.81	41.27
Череповецкая промплощадка	38.95	38.00	40.30
Другие предприятия дивизиона	0.71	0.81	0.97
Масса сброшенных загрязняющих веществ, тыс. тонн			
Всего	13.06	13.51	16.57
Череповецкая промплощадка	12.71	13.25	16.15
Другие предприятия дивизиона	0.35	0.26	0.42
Из них в пределах НДС и ВСС	12.70	13.17	15.85
Череповецкая промплощадка	12.63	13.13	15.48
Другие предприятия	0.07	0.04	0.37
Обращение с отходами, тыс. тонн			
Образовано отходов	8,104.39	8,993.9	8,340.48
Череповецкая промплощадка	7,949.90	8,859.85	8,191.86
Другие предприятия дивизиона	154.49	134.05	148.63
Переработано, утилизировано или передано специализированным организациям	6,786.05	7,161.95	7,794.54
Череповецкая промплощадка	6,650.27	7,036.55	7,656.71
Другие предприятия дивизиона	135.78	125.40	137.83
Размещено, всего	1,072.55	1,236.31	468.89
Череповецкая промплощадка	1,062.80	1,226.47	456.63
Другие предприятия дивизиона	9.75	9.84	12.26
в том числе на собственных объектах	1,055.40	1,219.61	455.77
Череповецкая промплощадка	1,054.75	1,218.96	454.51
Другие предприятия дивизиона	0.65	0.66	1.27
в пределах лимитов	794.73	1,236.38	468.49
Череповецкая промплощадка	785.41	1,226.47	456.63
Другие предприятия дивизиона	9.32	9.91	11.86

* Включает: Череповецкий металлургический комбинат, Белоручейское рудоуправление, листопрокатный цех № 3 (г. Колпино) и ряд социальных объектов.

** Включает: ООО «Авиапредприятие "Северсталь"», ОАО «Металлургремонт», ООО «Северсталь-Промсервис», филиал ОАО «Северсталь» в г. Москва, ОАО «Северсталь-Метиз», ООО «Северо-Запад Огнеупор», ООО «Северсталь-Проект», ООО «Северсталь-Вторчермет», ОАО «Домнаремонт», ОАО «Северсталь-инфоком», ЗАО «Ижорский трубный завод», ООО «Северсталь-мебель», ООО «СпецМонтаж», ООО «Северсталь СМЦ-Колпино», ОАО «КО ВНИИМЕТМАШ», АО «Северстальлат», ЗАО «Торговый дом "Северсталь-Инвест"», ПАО «Днепромметиз», ЗАО «Нева-Металл», ООО «ССМ-Тяжмаш», ООО ЗРГОО, ТПЗ «Шексна».

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (продолжение)

«Северсталь Северная Америка»*

	2009	2010	2011
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. тонн			
Всего	15.58	18.35	17.90
«Северсталь Дирборн»	14.18	16.86	16.62
«Северсталь Колумбус»	1.40	1.49	1.28
в том числе:			
Твердые частицы	0.57	0.65	0.61
«Северсталь Дирборн»	0.41	0.48	0.48
«Северсталь Колумбус»	0.16	0.17	0.13
SO _x	0.53	0.71	0.66
«Северсталь Дирборн»	0.41	0.59	0.57
«Северсталь Колумбус»	0.12	0.12	0.09
NO _x	0.95	0.97	0.8
«Северсталь Дирборн»	0.54	0.56	0.45
«Северсталь Колумбус»	0.41	0.41	0.35
Летучие орг. соединения	0.05	0.07	0.05
«Северсталь Дирборн»	0.03	0.04	0.03
«Северсталь Колумбус»	0.02	0.03	0.02
CO	12.89	15.37	15.26
«Северсталь Дирборн»	12.30	14.78	14.67
«Северсталь Колумбус»	0.59	0.59	0.59
НАР (Cr, Co, Ni, Mn, Pb, Hg, Be, HCl)	0.025	0.017	0.015
«Северсталь Дирборн»	0.025	0.017	0.015
«Северсталь Колумбус»	—	0.0001	0.0001
PM10	0.30	0.38	0.43
«Северсталь Дирборн»	0.20	0.21	0.33
«Северсталь Колумбус»	0.10	0.17	0.10
Водопотребление и водоотведение, млн м³			
Забрано или получено воды	218,774.57	211,347.49	285,241.59
«Северсталь Дирборн»	216,283.82	208,126.56	281,392.23
«Северсталь Колумбус»	2,490.75	3,220.93	3,849.36
Использовано на производственные нужды	218,642.37	211,215.30	285,109.40
«Северсталь Дирборн»	216,151.62	207,994.37	281,260.04
«Северсталь Колумбус»	2,490.75	3,220.93	3,849.36
Объем оборотного водоснабжения	151,147.89	151,929.59	152,495.17
«Северсталь Дирборн»	149,030.75	149,030.75	149,030.75
«Северсталь Колумбус»	2,117.14	2,898.84	3,464.42
Объем сброса сточных вод	199,965.88	216,782.79	264,828.84
«Северсталь Дирборн»	199,938.98	216,765.05	264,803.62
«Северсталь Колумбус»	26.90	17.74	25.22
Масса сброшенных загрязняющих веществ, тыс. тонн			
«Северсталь Дирборн»	0.59	0.44	0.16
«Северсталь Колумбус»	0.004	0.0003	0.0005
Обращение с отходами, тыс. тонн			
Образовано отходов	289.98	356.95	421.59
«Северсталь Дирборн»	289.89	356.87	421.52
«Северсталь Колумбус»	0.09	0.08	0.07
Переработано, утилизировано или передано специализированным организациям	30.78	32.25	28.44
«Северсталь Дирборн»	7.70	6.99	0.27
«Северсталь Колумбус»	23.08	25.26	28.17
Передано опасных отходов для размещения	256.97	375.22	449.49
«Северсталь Дирборн»	256.84	349.88	421.25
«Северсталь Колумбус»	0.13	25.34	28.24

* Экологические показатели определены в соответствии с национальным законодательством США.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4



ПРИЛОЖЕНИЕ (продолжение)

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2011 год с целью общественного заверения

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее - Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановление от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ОАО «Северсталь» (далее – «Северсталь», Компания) Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2011 год (далее – Отчет).

Компания «Северсталь» обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом, который формирует мнение о полноте и значимости представленной в Отчете информации о деятельности Компании с позиции принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса.

Члены Совета в период с 5 по 21 декабря 2012 года изучили содержание представленного Компанией Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов, утвержденным Советом. Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности, соблюдают этические требования независимости и объективности оценок, выражают свое персональное мнение экспертов, а не мнение организаций, представителями которых они являются.

Отчет оценивался, исходя из следующих критериев полноты и значимости содержащейся в Отчете информации:

Значимой признается информация, поскольку она отражает деятельность ОАО «Северсталь» по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (www.rspp.ru).

Полнота предполагает, что Компания комплексно отражает в Отчете свою деятельность – ценности и стратегические ориентиры, лежащие в ее основе, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Применение Компанией международной системы отчетности принимается во внимание в рамках процедуры общественного заверения Отчета. Однако подтверждение уровня соответствия Отчета международным системам отчетности не входит в задачу данного Заключения.

Ответственность за информацию и заявления, содержащиеся в Отчете, несет ОАО «Северсталь». Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ОАО «Северсталь», которая может использовать его как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами, публикуя его без каких-либо изменений.

Выводы

На основе проведенного анализа Отчета, а также публичной информации, размещенной на официальном корпоративном сайте ОАО «Северсталь», и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2011 год содержит значимую информацию, с достаточной полнотой охватывает ключевые аспекты ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения предыдущего отчета ОАО «Северсталь» за 2010 год нашли отражение в Отчете за 2011 год, в том числе, в части расширения состава раскрываемых показателей, а также информации о стратегическом контексте экономических, социальных и экологических результатов деятельности Компании. Более четко определена позиция в отношении корпоративной социальной ответственности, которая базируется на подходах, зафиксированных в «Руководстве по социальной ответственности» (ISO 26000) и Социальной хартии российского бизнеса.

Отчет Компании за 2011 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

Экономическая свобода и ответственность: В Отчете представлена миссия, базовая стратегия, стратегическое видение Компании в контексте устойчивого развития, а также приоритеты и основные направления производственной деятельности. Раскрываются основные показатели экономической результативности «Северстали» за 2011 года в контексте стратегии Компании, а также ключевые ориентиры на перспективу до 2015 года. Представлена информация, отражающая основные направления и географию деятельности Компании, ее структуру. Дается характеристика отраслевого позиционирования Компании в России и на мировом рынке. Раскрыты основные факторы экономической устойчивости Компании, сообщается о достижениях в области внедрения инновационных технологий. В Отчете представлена система управления Компанией, включая структуру корпоративного управления. Приводится информация о системе управления рисками, в том числе рисками социального и экологического характера. Сообщается о продолжении практики добровольной сертификации систем менеджмента, подчеркивается нацеленность на совершенствование систем управления по всем аспектам бизнеса и ответственной деловой практики.

Партнерство в бизнесе: В Отчете содержатся сведения о принципах и практике взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами, отражается связь организации деятельности в этой сфере с корпоративной «Бизнес-системой». Сообщается о наличии Кодекса корпоративного управления, который регламентирует защиту прав и интересов акционеров. Освещается содержание основных корпоративных политик, охватывающих комплекс вопросов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Значительное внимание уделяется вопросам повышения качества продукции и расширения ассортимента. Представлены различные аспекты работы с персоналом Компании и система управления в этой сфере. Раскрываются данные об охвате работников обучающими программами, расходах на социальную поддержку сотрудников, развитие профессионального потенциала, охрану здоровья и обеспечение безопасности труда. Отмечая особую важность промышленной безопасности, Компания объявляет о промежуточных результатах целевой программы «Безопасность труда», с помощью которой намерена достичь своей основной стратегической цели в этой области – нулевого уровня травматизма. Приводятся сведения о взаимодействии Компании с органами государственной власти, сотрудничестве с которыми реализуется через соглашения о социально-экономическом партнерстве, которые заключены ОАО «Северсталь» с региональными администрациями в территориях базирования основных производственных подразделений Компании. Отчет информирует о взаимодействии с российскими и международными профессиональными ассоциациями, организациями гражданского общества. Значительное внимание уделяется отношениям с клиентами и деловыми партнерами. Сообщается о принятии Кодекса делового партнерства и соблюдении норм деловой этики.

ПРИЛОЖЕНИЕ (продолжение)

Права человека: В Отчете освещена практика Компании в сфере соблюдения трудовых прав и охраны здоровья работников, улучшения социальных условий деятельности трудовых коллективов в Компании. Сообщается о практике заключения коллективных договоров.

Сохранение окружающей среды: В Отчете приведен текст Политики в области охраны окружающей среды Группы компаний «Северсталь». Сообщается, что в числе целей Компании – формирование единой экологической стратегии в сфере охраны окружающей среды. Приведены основные показатели экологического воздействия производственной деятельности Компании, целевые ориентиры дивизиона «Северсталь Российская Сталь» в этой области на среднесрочный период до 2015 года. В Отчете содержится информация о комплексе ключевых программ в сфере охраны окружающей среды, в том числе в сфере энергосбережения. Сообщается информация о результатах мероприятий по снижению негативных воздействий деятельности предприятий Компании на окружающую среду. Приведены данные о затратах Компании на природоохранные мероприятия, обозначены основные направления этой работы в 2011 году: снижение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты, сокращение выбросов в атмосферу, обращение с отходами, рекультивация земель, повышение энергоэффективности.

Участие в развитии местного сообщества: Отчет включает информацию о внешних социальных программах Компании, принципах разработки и реализации социальных проектов. Приводятся примеры успешных программ и оценка их воздействия на развитие местных сообществ. Отчет информирует о подходах к управлению социальными инвестициями и благотворительной деятельностью. Раскрываются данные о средствах, направляемых Компанией на эти цели. Сообщается, что в 2011 году в Компании была разработана корпоративная Политика в области управления внешними социальными программами. Показано, что Компания выстраивает партнерство с органами власти различных уровней в решении задач развития территорий присутствия в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве, а также участвует в реализации отдельных целевых программ.

Заключительные положения

Отчет за 2011 год является вторым корпоративным отчетом «Северстали», который демонстрирует, что вопросы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития имеют для Компании стратегическое значение. Отражено содержание и основные целевые ориентиры стратегических документов, которыми Компания руководствуется в своей деятельности. Представленная информация отражает усилия Компании по развитию ответственной деловой практики, характеризует позицию Компании в отношении приоритетных задач в этой сфере и освещает достигнутые в 2011 году результаты по ключевым направлениям деятельности.

Основные темы и показатели деятельности представлены с учетом позиций международных руководств по отчетности в области устойчивого развития (GRI), что обеспечивает сопоставимость информации с другими компаниями в России и мире.

Отчет за 2011 год включает сведения о том, как Компания в практическом плане осваивает стандарт ISO 26000 в части социальной деятельности во внешнем сообществе, приступив в отчетном периоде к проведению диагностики и самооценки организации деятельности и управления в этой области на соответствие положениям стандарта. Тем самым сделан существенный шаг в развитии управления в сфере устойчивого развития и повышении культуры корпоративной нефинансовой отчетности.

Рекомендации

Отмечая достоинства Отчета, Совет обращает внимание на некоторые существенные для заинтересованных сторон аспекты значимости и полноты раскрытия информации, которые рекомендуется учесть в следующих циклах отчетности.

Для большей полноты и убедительности отчетной информации рекомендуется в следующем Отчете более четко и наглядно представить целевые

ориентиры в сфере устойчивого развития, возможно, выделив их наряду с ключевыми результатами в отдельные таблицы.

Рекомендуется в следующем отчете продолжить информирование о дальнейшем продвижении и полученных результатах в области проведения самодиагностики систем управления и деятельности Компании на основе стандарта ISO 26000 и соответствующих рекомендаций РСПП. Эта работа представляется важной для оценки общественного лица Компании, значимой для заинтересованных сторон.

Учитывая значимость для заинтересованных сторон сведений о практике соблюдения сотрудниками Компании всех уровней, а также деловыми партнерами принципов Кодекса делового партнерства группы компаний «Северсталь», следует обратить внимание на целесообразность расширения информации по этим вопросам и освещать в следующих отчетах систему контроля (управления) в этой области, давать оценку эффективности действующих процедур.

Следует в дальнейшем расширить информацию о системе управления в области соблюдения прав человека, не ограничивая ее соблюдением трудовых прав. Сохраняют свою актуальность рекомендации, высказанные Советом по отчету за прошлый год, в части целесообразности более подробного раскрытия позиции и практики Компании в отношении соблюдения прав человека с учетом подходов к этой проблематике, зафиксированных в стандарте ООН «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека».

Аналитическая ценность Отчета усилится, если информация по экологическим аспектам и мероприятиям будет дополнена развернутыми комментариями, позволяющими лучше понять специфику экологических воздействий в разбивке по дивизионам Компании и регионам, а также степень приближения к объявленным стратегическим целям и влияние различных факторов на произошедшие изменения. Рекомендуется также расширить сведения о взаимодействии Компании с заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды, ресурсо- и энергосбережения.

В дальнейшем рекомендуется также сообщать информацию о взаимодействии с заинтересованными сторонами в процессе подготовки отчетов, включая описание процедур проведения диалогов с заинтересованными сторонами, а также общественных слушаний по вопросам развития ответственной деловой практики Компании.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности, положительно оценивая Отчет, поддерживая приверженность Компании «Северсталь» принципам ответственной деловой практики и отмечая последовательность в развитии процесса отчетности, подтверждает, что Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2011 год прошел общественное заверение.

Председатель Совета РСПП
по нефинансовой отчетности

Ф.Т. Прокопов

Заместитель Председателя Совета
РСПП по нефинансовой отчетности

Е.Н. Феоктистова



ПРИЛОЖЕНИЕ 5

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Уважаемый читатель!

Мы благодарим Вас за внимание к социальной деятельности ОАО «Северсталь». Будем Вам признательны за Ваше мнение о данной публикации.

- Насколько информация, представленная в данном Отчете, была для Вас интересна? (Максимум — 5.)
1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐
 - Какие разделы Отчета, по Вашему мнению, содержат наиболее важную информацию? _____

 - О каких корпоративных социальных программах Вы бы хотели узнать больше? _____

- Какую информацию Вы хотели бы видеть в следующем Отчете о деятельности ОАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития? _____

- Вы:
☐ Сотрудник Компании ☐ Акционер ☐ Партнер ☐ Поставщик
☐ Потребитель ☐ Представитель органов государственной власти
☐ Представитель некоммерческой организации ☐ Житель города (региона) присутствия Компании
☐ Другое (пожалуйста, укажите) _____

Мы ждем Ваших отзывов.
Управление корпоративной социальной ответственности ОАО «Северсталь»
Наш адрес: ОАО «Северсталь», 127299, Россия, Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2
Тел.: (495) 926-77-66, доб. 6459
E-mail: daria.pivovarova@severstal.com